La reconnaissance socio-professionnelle des agents de développement local en milieu rural

Axel Othelet

▶ **To cite this version:**

Axel Othelet. La reconnaissance socio-professionnelle des agents de développement local en milieu rural. Sociologie. Université Nancy 2, 2008. Français. NNT : 2008NAN21009 . tel-01752724

HAL Id: tel-01752724
https://hal.univ-lorraine.fr/tel-01752724

Submitted on 29 Mar 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ DE LORRAINE

AVERTISSEMENT

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

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

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

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

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4
Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10
http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php
http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm

Nancy Université - Université Nancy 2
Département de sociologie
UFR Connaissance de l'homme
LASURES
23, boulevard Albert 1er – BP 3397
54015 NANCY Cedex

La reconnaissance des agents de développement local en milieu rural

Thèse pour le doctorat de sociologie,
soutenue par Axel Othelet le 17 juin 2008,
Sous la direction du Professeur Jean-Marc Stébé

Tome 1

Composition du jury :
Maurice Blanc, Professeur de Sociologie, Université Marc Bloch (Strasbourg), rapporteur
Catherine Delcroix, Professeur de Sociologie, Université Marc Bloch
Hervé Marchal, Maître de Conférences en Sociologie, Université de Nancy 2
Jean-Marc Stébé, Professeur de Sociologie, Université de Nancy 2, directeur
Josiane Stoessel, Maître de Conférences HDR, Université de Haute-Alsace, rapporteur

Année universitaire 2007 – 2008

Remerciements

Comme l'indiquent mes collègues sociologues *« les autodidactes sont des imposteurs »*, il serait donc une imposture que d'affirmer qu'un travail de thèse est individuel.
Il ne peut se réaliser intégralement seul et représente souvent le fruit d'échanges, de débats, d'interactions avec son entourage professionnel et familial.
Le travail présenté ici n'échappe pas à cette règle. Qu'il me soit permis de remercier en premier lieu Jean-Marc Stébé, mon directeur de thèse qui a su guider, tout au long de ces années, mes pas d'apprenti chercheur. Il a su, par ailleurs, me remettre sur la droite ligne lorsque les moments d'incertitude pouvaient laisser divaguer l'esprit et s'éloigner la pensée de la ligne de conduite originellement convenue.
Remerciements particuliers également à mes collègues pour leur lecture partielle mais éclairante, Philippe Choulet, Odile Fournier et Gilles Jeannot. Un grand merci à Maurice Blanc pour sa lecture critique.
Que soient aussi remerciés mes lecteurs fidèles de l'intégralité de l'écrit, mon père Jean-Paul Othelet et ma compagne Elise Roll pour leur infinie patience à lire et relire des passages torturés, illisibles et recomposés.
Une partie de la méthodologie n'aurait pu se faire sans l'apprentissage par mes collègues, Christian Guinchard de l'Université de Haute-Alsace et Sébastien Dambra de l'Institut Supérieur Social de Mulhouse, de cet outil fastidieux à manipuler mais tellement efficace qu'est le logiciel de statistiques « Modalisa ». Merci à eux.
Merci également à des collègues ou amis, surtout Mady Domingues et Philippe Sarda pour leur travail de retranscription des entretiens.
Ma pensée se tourne également vers ma directrice Annie Steiner qui m'a laissé quelques libertés pour aller à la rencontre des territoires de développement local et pour la rédaction finale.
Je ne pourrais être complet si j'oubliais de remercier les centaines d'acteurs évoluant sur les territoires rencontrés et particulièrement les agents de développement local pour m'avoir transmis la passion de leur métier.
La force de la transmission, du passage, a son importance dans la construction de toute identité professionnelle. Au-delà de nombreux sociologues et notamment du laboratoire LASURES de l'Université de Nancy 2 dont Hervé Marchal, je ne peux omettre de nommer celui qui m'a transmis indirectement la passion des politiques de développement local, Michel Dinet, actuel Président du Conseil Général de Meurthe-et-Moselle.
Une thèse est matérialisée. Elle n'est pas qu'une pensée. Elle a pris forme grâce une fois encore à ma compagne Elise qui a passé de nombreuses heures à transformer en tableaux ou en schémas des chiffres, qui prennent un autre sens, lorsqu'ils sont emprisonnés dans un tel cadre.
Enfin, plus généralement, je ne peux oublier mon entourage, famille et amis pour leur travail invisible dans cette longue tâche qu'est la recherche. Particulièrement mes enfants, Amaël (5 ans) et Eloan (14 mois) qui, par leur présence, me permettent de me souvenir que la réalité n'est pas que sociologique.

Sommaire

INTRODUCTION GENERALE 9

PREMIERE PARTIE
L'interaction entre reconnaissance et identité 38

Chapitre I : La reconnaissance de soi et des autres 41

I. La reconnaissance : consubstantielle à l'être humain 42
1. La pyramide de Maslow 43
2. Maslow et la reconnaissance 45

II. Au commencement de la cohésion sociétale se trouve la reconnaissance 47
1. De la reconnaissance inter-individuelle 47
1.1. La lutte pour l'existence : le point de vue de Machiavel 47
1.2. Une lutte régulée : la pensée de Hobbes 49
1.3. Le passage à la reconnaissance par autrui 51
2. De la reconnaissance individuelle à la reconnaissance collective 54
2.1. La reconnaissance professionnelle 55
2.2. La lutte collective pour la reconnaissance 57

Conclusion 59

Chapitre II : L'identité en interaction 61

I. La construction sociale de l'identité 61
1. La conscience de soi se joue dans l'interaction 61
2. L'identité à l'épreuve du social 63
2.1. L'influence de G.H. Mead 63
2.2. Les mondes identitaires 65

II. Qu'est-ce que l'identité professionnelle ? 67
1. La "réticulation" de l'identité professionnelle 68
2. La crise des identités professionnelles 69

III. Du regard phénoménologique sur l'identité à l'interactionnisme 70
1. L'existentialisme de Sartre 71
2. Les effets de la communication intersubjective de Palo Alto sur l'identité 73
3. L'interactionnisme symbolique de Goffman 76

Conclusion 78

Conclusion de la première partie 80

DEUXIEME PARTIE :
Les mondes identitaires de l'agent de développement local 82

Chapitre III : Evolution sociologique de la ruralité 85

I. Les caractéristiques du monde rural 85
1. D'un monde homogène à une réalité hétérogène 87
2. L'analyse de cette hétérogénéité 90
2.1. La bataille des chiffres 90
2.2. Des modes de vie qui se rapprochent 92

II. Approches des réalités du milieu rural : un espace en reconfiguration 94
1. Le déclin de l'agriculture 94
2. Une reconstruction identitaire 96
3. Des relations sociales en mouvement 98

III. Les ressources du rural et ses stratégies : le monde associatif et l'intercommunalité en particulier 100
1. La place des associations 101
1.1. Les mouvements ruraux d'éducation populaire 102
1.2. L'association créatrice de nouveaux espaces 104
2. Le développement de l'intercommunalité en France 105
2.1. Vers des territoires de gestion… 106
2.2. … A des territoires de projets 109
2.2.1. L'idée de Communauté en sociologie : une application possible pour l'intercommunalité ? 109
2.2.2. Une organisation donnée par la loi : la Communauté imposée 111
2.3. Les perspectives : le Pays et son conseil de développement 113

Conclusion 115

Chapitre IV : Territoire et développement local 118

I. Le territoire 119
1. Une notion polysémique 119
2. Le territoire comme enjeu 120
3. Le territoire : une réalité sociologique ou géographique ? 123
3.1. Un dimensionnement de la réalité 123
3.2. Une réalité virtuelle 124

II. Une nécessité : l'aménagement du territoire 125
1. Naissance des politiques d'aménagement du territoire 125
2. Un outil au service de l'État : la DATAR 126

III. Vers un rapprochement du territoire local 129
1. La décentralisation : une définition évolutive en fonction de son histoire 129
2. L'État mute-t-il ? 132

IV. Le développement local 133
1. Une définition sociologique du développement 133
1.1. Une vision d'abord économique empreinte d'idéologies 134
1.2. Du développement descendant au développement ascendant 135
1.3. Une nouvelle vision du développement 136
2. Qu'est-ce que le développement local ? 139
2.1. Comment les spécialistes définissent-ils le développement local ? 140
2.2. Genèse du développement local 142
2.3. Les caractéristiques et conditions du développement local 145
2.4. Sens et limites du développement local 147

Conclusion 150

Chapitre V : La gouvernance citoyenne : une forme de développement local ? 152

I. L'idéal de participation 154
1. Les grands principes à travers la loi 157
2. La loi de démocratie de proximité 158

II. Les préalables à la participation 159
1. Favoriser une rencontre entre l'offre et la demande de participation 160
2. Construire une pédagogie de la participation 160
3. Distinguer l'information de la participation 163
4. Diversifier les thèmes et les formes de participation 164
5. Clarifier avec les élus ce qui motive la participation 165
6. Permettre une participation dans différents espaces territoriaux 167

III. Les limites à la participation 169
1. La participation et la décision 170
2. La participation ne concerne pas tout le monde 171
3. La place de l'information 172
4. La logique du conflit mobilisateur 173

Conclusion 174

Conclusion de la deuxième partie 176

TROISIEME PARTIE :
L'agent de développement local : un acteur local inscrit dans des logiques globales 178

Chapitre VI : Un profil des agents de développement 181

I. Quelle origine pour le métier ? 181

II. Vers une tentative de caractérisation du métier 185

1. L'absence de dénomination unique 188
2. Une population plutôt jeune et diplômée 191
3. Des missions diverses 193
4. La question du statut et de la rémunération 196
4.1. Un statut construit en parallèle à la Fonction Publique Territoriale 196
4.2. Des rémunérations liées aux statuts 199

III. Le marché fermé du travail 201
1. Les stratégies professionnelles et la fermeture sociale (Sarfati-Larson) 201
2. Le principe d'« insubstituabilité » (Paradeise) 203
3. Les limites et nuances au modèle monopolistique 204

IV. Compétence et qualification 206
1. Qu'est-ce que la compétence ? 207
1.1. La compétence individuelle et logique de son développement 207
1.2. La compétence collective, une alliée objective de la compétence individuelle ? 209
2. Le modèle de la qualification 210
2.1. La qualification n'est pas une et unique 210
2.2. Compétence et qualification : antinomie ou complémentarité ? 211
3. La compétence fait-elle le métier ? 214

V. La qualification des agents de développement : la formation, une ou diverse ? 216
1. Le diplôme pour accéder au métier d'agent de développement 216
2. Des processus différents de formation 217
2.1. L'analyse de la pratique 219
2.2. La formation continue : parent pauvre du développement local 221

VI. Des compétences particulières pour les agents de développement ? 222
1. De la fusion de référentiels de compétences sectoriels 223
1.1. Huit référentiels pour approcher les métiers du développement local 223
1.2. Méthodologie pour une analyse de compétences transférables 225
2. À la création d'un unique référentiel "cœur de métiers" 231
2.1. Des compétences clairement établies 232
2.2. Le référentiel : un outil adapté aux agents de développement ? 234
2.3. Les effets positifs du référentiel 235

Conclusion 237

Chapitre VII :
À territoires hétérogènes, logiques professionnelles plurielles 238

I. La Communauté de Communes de Cloët (22) 239
1. Le territoire et son histoire 239
2. Modes d'organisation des services de la Communauté de Communes 240
3. Modes d'organisation des professionnels 242
3.1. Les responsables de pôle : des agents de développement ? 242
3.2. Le repérage des agents de développement dans les équipes 245
3.3. Agent de développement et agent *du* développement 246

3.4. La place privilégiée du professionnel chargé de l'économie 247

II. L'association de développement de Mothet (11) 249
1. Caractéristiques géographiques et historiques 249
2. Quand le penseur s'accorde à l'acteur pour le mieux être du territoire 251
3. Un territoire de lutte signifie-t-il la présence de professionnels engagés ? 254
3.1. Une impulsion directoriale 255
3.2. L'importance de la transmission : le "virus" de l'engagement 256
4. Quelle présentation publique pour le développement local ? 258

III. Le syndicat mixte du Pays des Vallées (07) 260
1. Un territoire en transition 260
2. Trois structures pour un seul territoire 262
3. Des professionnels pris dans des logiques d'organisation 264
3.1. Le risque de l'éloignement du "terrain" 264
3.2. La figure de l'atypique face au risque technocratique 265
3.3. Un difficile exercice professionnel 268

IV. La Communauté de Communes de Lamol (32) 270
1. Une particularité : la ville environnée de villages 270
2. Une structure de petite taille, mais organisée 272
3. Des logiques professionnelles distinctes 273
3.1. Des fonctionnaires au service de leur administration 274
3.2. L'agent de développement au service du développement 277
4. Deux projets de développement 279
4.1. Quand le développement du ciel développe la terre 279
4.2. Quand la culture pénètre le rural le plus isolé 280

Conclusion 282

Chapitre VIII :
Quelle reconnaissance pour les agents de développement ? 289

I. Qu'est-ce que la reconnaissance ? Une approche pragmatique chez les agents de développement 290
1. Une perception socialement construite 290
2. Le statut : un problème au cœur de la reconnaissance des agents de développement 292

II. La question de la fonction publique 294
1. Les freins à l'intégration dans la Fonction Publique 294
2. Un concours adapté au métier d'agent de développement 297
3. Vers un nécessaire équilibre public/privé ; fonctionnaire /contractuel 298

III. La notion de professionnalisation 301
1. La professionnalisation des agents de développement local : étapes d'un parcours 302
2. Les enjeux de la professionnalisation 304

IV. Vers une approche typologique sur la manière de se faire reconnaître 309

1. La figure du conformiste 309
2. Deux types d'engagés 312
2.1. L'engagé *dans* le métier 312
2.2. L'engagé *pour* le métier 313
3. L'atypique : une figure hétérogène dans un groupe homogène 315
4. Le technocrate 318

V. La plate-forme UNADEL : pour une reconnaissance collective du métier 321
1. Genèse et développement 322
1.1. Une continuité logique pour l'association UNADEL 322
1.2. Construite pour durer ? 324
2. Construction collective, logiques d'institutions 325
3. Une perspective comparative avec les métiers de la ville 327
3.1. Des différences d'espace de travail 327
3.2. Travail global, travail compartimenté 328
4. L'engagement professionnel : un militantisme ? 330
4.1. La plate-forme : un acteur collectif engagé 330
4.2. Les formes d'engagement professionnel 331
4.2.1. Ethique et déontologie 331
4.2.2. La place du militantisme dans le métier 332
5. Plate-forme et terrain : une conception partagée ? 336
5.1. Les limites de la plate-forme : la question de la représentativité 337
5.2. Des modes de validation incertains 338

Conclusion 339

Conclusion de la troisième partie 343

CONCLUSION GENERALE 345

BIBLIOGRAPHIE 355

LISTE DES SIGLES 379

ANNEXES 383

Introduction Générale

« Les Bastides Blanches, c'était une paroisse de cent cinquante habitants, perchée sur la proue de l'un des derniers contreforts du massif de l'Etoile, à deux lieues d'Aubagne… Une route de terre y conduisait par une montée si abrupte que de loin elle paraissait verticale : mais du côté des collines, il n'en sortait qu'un chemin muletier, d'où partaient quelques sentiers qui menaient au ciel.

Une cinquantaine de bâtisses mitoyennes, dont la blancheur n'était restée que dans leur nom, bordaient cinq ou six rues sans trottoir ni bitume ; rues étroites à cause du soleil, tortueuses à cause du mistral.

Il y avait pourtant une assez longue esplanade qui dominait la vallée du couchant ; elle était soutenue par un rempart de pierres taillées qui avait bien dix mètres de hauteur et qui finissait en parapet sous une rangée de très vieux platanes : on appelait ce lieu le Boulevard, et les vieux venaient s'y asseoir à l'ombre pour la conversation. »

Marcel Pagnol

(*Jean de Florette*, 1971, p. 9)

Il ne fait aucun doute pour nous que les œuvres de Marcel Pagnol, entre autres, nous ont poussé à nous tourner vers l'analyse de l'espace rural. C'est cette façon de mettre en lumière la nature et ses attraits. Cette manière d'illustrer le rapport entretenu par l'homme et la nature qui vient lui rappeler quotidiennement son origine et sa condition. Enfin, c'est ce talent propre à transmettre les modes de vie ruraux et le côté le plus sombre de l'homme dans sa lutte pour un territoire, relatée dans *Jean de Florette*, qui a aiguisé notre curiosité pour les petits bouts de territoire, faiblement peuplés, pour lesquels les géographes se sont souvent interrogés sur leur éventuelle disparition (Renard, 2002). Il ne fait aucun doute également que nos propres souvenirs d'enfance, particulièrement dans le département de la Meuse et notre expérience de vie actuelle dans le monde rural, nous ont conduit à développer un attachement pour cet espace si particulier. D'ailleurs, nous sommes en quelque sorte un observateur privilégié de son évolution, en qualité de natif d'un département rural, mais aussi en tant qu'actuel habitant

et acteur associatif de cet espace. Mais un acteur qui doit composer entre l'action concrète et la nécessaire réflexivité du chercheur. En effet, il ne saurait y avoir recherche sans la neutralité axiologique chère à Max Weber, et ce afin de bien comprendre les enjeux de développement et les équilibres avec l'espace urbain. Nous avons donc fait ce choix d'approcher un lieu de "passion" à travers la neutralité axiologique de la recherche, comme pour mieux s'expliquer les relations sociales intériorisées durant notre enfance et pour déchiffrer autrement les tableaux poétiques dressés par Pagnol. Intégrer l'observation de l'espace rural à travers la dimension de la recherche permet également de prendre de la distance avec une vision mythifiée de l'espace rural, le plus souvent centrée sur une idéalisation du passé. Il y avait certes des relations sociales très fortes entre les habitants d'une même commune comme le montre bien l'ethnologue P. Dibie, dans son ouvrage *Le village métamorphosé* (2006). En même temps, nous en oublions par exemple, que les modes de vie bâtis sur le travail manuel étaient très rudes pour les gens des campagnes françaises et en décalage avec le développement urbain au milieu du XX^{ème} siècle et les modes de vie des gens de la ville. C'est pour ces raisons que nous avons conduit différents travaux universitaires, dans le cadre de nos études, sur les questions liées au développement local en milieu rural. Mais en définitive, notre travail de thèse ne traite pas exclusivement de la ruralité, ni du développement local. Nous pensons que les premières réactions du lecteur conduiraient à se questionner sur l'utilité d'une recherche qui reprendrait une énième analyse de l'évolution de la ruralité ou des questions tournant autour du concept de développement local. Alors, oui, il s'agit encore d'un écrit développant l'évolution de la ruralité, le développement local, mais un travail qui fait ce pari de l'éclairer différemment. Notre travail se propose de mettre en relief le rural et son développement par une autre approche : celle de la sociologie des professions et de la reconnaissance des professions.

Construit autour du métier d'agent de développement local, nous souhaitons montrer que le rapport entre un métier et son environnement entraîne différents questionnements. En effet, devons-nous parler essentiellement de ce métier et utiliser le champ de son environnement comme une illustration ? Devons-nous développer les réalisations de ce champ et montrer qu'elles ne sont possibles que par l'action du métier qui l'anime ?

Introduire notre questionnement par la construction sociale et la reconnaissance du métier d'agent de développement local indique que nous avons fait le choix de l'étude de la reconnaissance. Autrement dit, nous souhaitons montrer que le métier d'agent de développement local ne peut être séparé de l'analyse de l'évolution de la ruralité, mais aussi de la mise en œuvre et des applications du développement local en milieu rural, tellement

l'interaction est forte. De la même façon, on ne peut déconnecter les projets développés dans le monde rural de la reconnaissance des métiers chargés de les mettre en vie. L'ambition de cette thèse est donc de montrer comment l'environnement, le contexte d'intervention de ce métier sont nécessaires à la compréhension de celle–ci, mais aussi comment la diversité des contextes conduit à la reconnaissance (territoires très faiblement peuplés ou plus fortement peuplés, présence de services publics ou non, implication forte ou moyenne des élus….). La force de l'analyse de la reconnaissance a ceci de particulier qu'elle permet également de construire une réflexion à différents niveaux sur ce qui peut favoriser la professionnalisation, dé-professionnalisation et re-professionnalisation d'une activité dans le sens où celle-ci ne serait plus reconnue comme utile, nécessaire au développement d'une société, voire plus assez productive. Celle-ci pourrait progressivement se dé-professionnaliser, passer dans le champ des activités bénévoles ou être amenée à disparaître.

Une volonté personnelle à chercher

Nous tenons à préciser, préalablement à tout développement de notre problématique, que ce travail de thèse n'est pas le fruit d'une commande quelconque. Il est le résultat d'une volonté personnelle de comprendre la construction d'un métier appliqué à un champ que nous avons déjà étudié. Il s'agit en quelque sorte, de renverser la focale pour appréhender le travail de l'ombre réalisé pour parvenir aux résultats visibles, illustrés par des constructions d'infrastructures, des projets divers et variés… permettant, à différents niveaux, de développer les territoires ruraux. C'est pour ces raisons que les orientations prises en matière de concepts, de champs théoriques, d'auteurs et les méthodes pour recueillir les différents matériaux ont été complètement libres, en accord, bien évidemment avec notre directeur de thèse.

Une réflexion en évolution

D'abord centrée autour de la question de professionnalisation des agents de développement local, notre réflexion s'est progressivement déplacée vers l'analyse de la construction de la reconnaissance. C'est une caractéristique propre à la recherche que d'être en éveil et en évolution permanents. L'opportunité de traiter d'un sujet d'actualité nous a permis, à l'aune des débats et des réalités concrètes rencontrés auprès des professionnels de terrain, de laisser s'échapper progressivement notre préoccupation centrale autour de la profession. Toutefois,

cette préoccupation demeure, mais elle a simplement poursuivi son chemin pour se retrouver dans un second cercle. Par sa dimension périphérique à la question de la reconnaissance, la notion de professionnalisation n'échappe pas ainsi à l'analyse globale.

Il est vrai que la construction théorique de la profession n'est pas nouvelle en sociologie. En revanche, comme l'indique C. Dubar (2003, p. 54), les travaux empiriques restent assez faibles en France sur la question. Par ailleurs, historiquement, la sociologie s'intéressant à la notion de profession provient davantage de la tradition anglo-saxonne avec les fonctionnalistes et les interactionnistes. Les recherches françaises, dans ce domaine, partent souvent de leurs paradigmes pour appréhender la profession. Toutefois, nous assistons depuis une quinzaine d'années à une évolution de ce constat posé par Dubar. Des travaux français, souvent empiriques, s'intéressent à des métiers particuliers et dégagent des analyses microsociologiques qui s'éloignent des préoccupations générales des auteurs anglo-saxons. Pour notre part, nous avons souhaité traiter le métier d'agent de développement local par une porte d'entrée particulière : celle de la reconnaissance.

Notre ambition n'est pas de refaire une lecture complète, maintes fois proposée, du champ de la sociologie des professions. Par ailleurs, pour éviter de se concentrer dans la suite de notre recherche sur les définitions de la profession et de ses caractéristiques, nous souhaitons, dès à présent, poser ce préalable pour indiquer, *de facto,* notre orientation théorique et montrer pourquoi nous utilisons ce terme de métier pour nommer les agents de développement local.

Entre profession et métier : une différence de mot ou de réalité ?

L'étude et l'analyse des caractéristiques de la construction d'une profession pourraient sembler, *a priori*, relever d'un débat technique, catégoriel, cloisonné…. Or, il n'en est rien. La profession, parce qu'elle est construction sociale, constitue un champ spécialisé de la sociologie, certes, mais elle interroge, *in fine*, toutes les dimensions du développement d'une société. Comme le dit E.C. Hughes, « *l'étude des métiers peut déboucher sur l'étude de la nature de la société* » (Hughes, 1996, p.106).

La profession peut montrer la manière dont l'humain s'organise, se répartit les tâches pour faire vivre une société. Il s'agit dans ce cas de figure de décrire la division sociale du travail.

La profession permet aussi la construction d'une identité et la possibilité de se faire reconnaître comme un acteur à part entière, dans les relations sociales. C'est cette possibilité d'appartenance sociale pour un individu qui permet la cohésion sociale. La profession, cela peut être également un rapport de force, un support à la stratégie des individus dans un souci

d'ascension sociale, le lieu de la satisfaction d'un désir, de la réalisation d'une volonté. C'est aussi la dimension d'équilibre d'une société au sens où elle engage un savoir et un savoir-faire qui favorisent l'interdépendance des individus produisant une solidarité (Durkheim, 1930).
Pour toutes ces raisons, la sociologie s'est toujours intéressée à la notion de profession. Des plus illustres comme Durkheim (avec l'idée de corporation) ou Weber (l'idée de *Beruf* : la vocation) en passant par les courants sociologiques (fonctionnaliste, interactionniste) à de nombreux sociologues plus contemporains (Boltanski, 1982 ; Quemin, 2002), l'étude de la profession ne cesse d'être une préoccupation sociologique.
Alors, qu'est-ce qu'une profession et quelles sont les composantes qui permettent de la caractériser ? Lorsqu'on parle du travail comme une activité rémunérée ou une occupation permanente d'un individu, on utilise généralement les termes de profession ou de métier. Demandons-nous s'il existe réellement une différence entre les deux notions ?

Dans la langue française, le terme de profession est ambigu et possède au moins trois sens. Pour G. Ferreol (1991, p. 203), il désigne : 1/ le genre de travail habituel d'une personne. Le terme est alors proche de celui d'activité ou d'occupation ; 2/ l'ensemble des intérêts d'une collectivité donnée, au sein de laquelle chaque participant exerce un même métier. Le terme évoque alors celui d'emploi spécialisé reconnu et organisé ; 3/ le groupe des professions libérales, occupation à caractère intellectuel dont la rémunération exclut l'idée de profit.
Moins hétéroclite et plus étymologique, P. Tripier et C. Dubar (1998, p. 10-12) donnent un autre sens au terme et montrent ainsi que la définition même fait l'objet de débat. Pour eux, la notion recouvre quatre sens : 1/ la profession (du latin *professio* = déclaration publique) peut être une action de déclaration de ses intentions, de ses opinions ou de ses croyances comme par exemple, la profession de foi ; 2/ la profession peut être considérée comme une occupation qui permet de gagner sa vie, dans cette perspective, on considère que la mère de famille, par exemple, est sans profession ; 3/ la profession représente un ensemble de personnes exerçant un même métier, le sens de profession est alors proche de corporation. Dubar (2003, *op. cit*., p. 51-60) parle de groupe professionnel; 4/ enfin, la profession peut signifier la fonction ou la position professionnelle dans un organigramme.
Pour H. Wilensky (1964, p. 137-158), une occupation peut être reconnue comme profession lorsque celle-ci présente six caractères : 1/ être exercée à temps plein ; 2/ comporter des règles d'activité ; 3/ comprendre une formation et des écoles spécialisées ; 4/ posséder des organisations professionnelles ; 5/ comporter une protection légale du monopole ; 6/ avoir établi un code de déontologie.

Nous retrouvons ces dimensions dans la définition anglo-saxonne de la profession, dont l'influence est forte, nous l'avons dit, dans l'approche sociologique. Est définie comme profession, une activité professionnelle qui utilise un savoir abstrait, long à acquérir, pour traiter des problèmes concrets de la société. La qualité du service rendu exige un contrôle scientifique de la formation et un contrôle éthique de la pratique. Seul le collectif de pairs peut se porter garant de la production des professionnels et de la valeur de leurs prestations. Nous retrouvons ces caractéristiques chez les médecins et les avocats, seules professions à part entière dans la tradition anglo-saxonne. Ainsi ces professions constituent et construisent un monopole d'activités. Nous reviendrons, à travers une approche critique, sur cette conception.
Retenons à présent, à partir de ces définitions, que la profession est une activité régulière permettant à celui ou celle qui l'exerce, suite à une formation, de gagner sa vie. C'est d'ailleurs de cette façon que le sens général du terme est présenté. Un sens général qui l'assimile à la notion de métier en énonçant que la profession est un *« ensemble des personnes qui exercent le même métier »* (Larousse, 2001, p. 4472). La sociologie propose t-elle une autre acception ?

« *Il n'y a pas de métier sans transmission* », nous dit M. Descollonges (1996, p. 249), pour qui le métier se constitue de trois dimensions indépendantes : 1/ le travail, c'est-à-dire la production. Nous parlons alors de dimension économique ; 2/ l'œuvre, soit l'invention technique. Il s'agit de la dimension technologique, considérant que le métier se réalise comme un art ; 3/ l'action, considérée comme l'être en société. Descollonges parle de dimension sociologique, au sens de l'organisation sociale créée par le métier. C'est en même temps la condition de la perpétuation du métier dans la mesure où un certain nombre de personnes qui l'exercent le fait vivre et le transmet.
Le mot métier désigne les individus qui exercent des arts mécaniques, ce qui les distingue de ceux qui exercent des fonctions de prestige à caractère intellectuel et artistique. Les professions disposeraient d'une autonomie garantie par des compétences spécifiques et par une déontologie tandis que les métiers seraient contrôlés par des règlements et des normes, c'est-à-dire assimilés à des emplois répondant à la division du travail conçue exclusivement dans une perspective économique (Blin, 1999, p. 49).
L'opposition la plus marquée entre profession et métier est celle qui oppose la tête et les mains, les activités nobles sur le modèle du médecin ou de l'avocat et les activités manuelles. C'est pourquoi, pour C. Dubar (2000, p. 128), la distinction entre le métier et la profession renvoie à un « *ensemble de distinctions socialement structurantes et classantes qui se sont*

reproduites à travers les siècles : tête/mains, intellectuels/manuels, haut/bas, noble/vil, etc. ». Cependant, les notions de "métier" et de "profession" ont une base commune, cristallisée par la notion de corporation, comme l'ensemble des individus exerçant la même "profession", le même "métier". La corporation est soumise à une réglementation et des règles strictes constituant un "corps" et faisant "profession" ou déclaration de foi. Ces deux termes renvoient donc à une même organisation du travail. D'ailleurs, les questions qui se posent dans la construction du métier sont les mêmes que pour les professions, à savoir « *la place trouvée et occupée, les modes de reconnaissance (comment le métier est-il reconnu : technicien, intellectuel, plutôt masculin ou plutôt féminin...), par qui et à quels niveaux de la société est-il reconnu, comment les savoir-faire sont-ils distribués en son sein, comment en organise-t-il la hiérarchie ?* » (Descollonges, *op. cit.*, p. 251).

Le dictionnaire de sociologie (Ferreol, *op. cit.*, p. 147) définit le métier de la façon suivante : « *Au Moyen Age, on distinguait deux sortes de métiers : les métiers* "*jurés*" *(prestation de serment au sein de corporation) et les métiers* "*réglés*" *(codification par les pouvoirs publics). Leurs statuts concernaient aussi bien les conditions d'admission et la durée de formation que les formalités de contrôle ou de fonctionnement. De nos jours, synonymes de profession* ». Nous percevons, à travers cette définition, des similitudes avec la notion de profession au sens anglo-saxon du terme dans ce rappel historique. En effet, si nous procédons à l'addition des deux logiques de métier du Moyen Age, nous remarquons le caractère monopolistique du métier. La corporation accompagnée par la prestation de serment en son sein peut être assimilée à l'entrée dans la profession permise par le groupe de pairs définis pour la profession. La codification par les pouvoirs publics règle les modalités à acquérir pour entrer dans la profession. C'est la logique aujourd'hui pour intégrer la profession de fonctionnaire. Nous voyons bien la similitude entre les deux termes. A ce propos, Ferreol termine sa définition en indiquant que le métier est un synonyme de profession.

Il nous semble donc, à l'issue de ces orientations, que nous sommes plutôt dans la rhétorique, la sémantique, à l'instar de ce que pense O. Piriou, lorsque l'on essaie de distinguer métier et profession. Pour elle, ces deux termes ont perdu « *leur sens libéral et sont utilisés selon une plus large extension* » (Piriou, 1999, p. 169), à la fois dans l'usage du français courant et dans le langage administratif. En effet, ils peuvent être synonymes d'emploi, c'est à dire d'activité régulière exercée par une personne pour gagner sa vie. Ils peuvent aussi signifier l'ensemble des personnes qui exercent le même métier. A notre sens, aujourd'hui, un métier est une profession et inversement. En revanche, Piriou fait remarquer que l'usage anglo-saxon du terme profession est limité, dans son acception, aux activités les mieux organisées sur le mode

des professions libérales et dont la reconnaissance sociale est la plus forte. Mais la tradition anglo-saxonne n'est pas la tradition française. L'usage de profession dépasse le sens donné pour les professions libérales. Le métier traditionnel basé sur la transmission d'un savoir–faire, d'un art, s'institutionnalise en profession dans ce souci de reconnaissance et de perpétuation, pour reprendre les propos de Descollonges, de son action. Nous pouvons même nous demander si cette transmission de savoir-faire de génération en génération n'existe pas dans l'ensemble des professions, en ce sens que ce sont très souvent des anciens professionnels (dans le cadre des dispositifs de parrainages) ou encore en activité qui forment et qui accueillent, lors de stage en entreprise par exemple, les futurs professionnels à l'exercice de la future fonction.

Enfin, concernant l'opposition entre le travail manuel et le travail intellectuel, nous pouvons noter que dès l'origine, les notaires, les médecins... ont affirmé que, pour exercer correctement leur profession, ils devaient avoir reçu une formation longue et non exclusivement tournée vers la pratique. Pour autant, la durée de la formation ne suffit par forcément à garantir sa qualité. Et le caractère académique d'une formation ne suffit pas davantage pour attester de sa pertinence.

Nous pouvons nous demander à l'égard de cette opposition, à travers l'exemple des chirurgiens, si l'essentiel de leur savoir ne repose pas, avant tout, sur une expérience pratique dans le cadre des opérations chirurgicales. En effet, l'essentiel de leur activité, après avoir effectivement suivi une formation intellectuelle, devient une activité manuelle. Opérer un patient est une activité qui transforme des connaissances théoriques en des qualités pratiques de force parfois, de minutie souvent. D'ailleurs, la reconnaissance de la pratique de l'activité se traduit par l'appellation de praticien hospitalier.

Parler de scientificité du savoir ne résiste pas à l'analyse empirique. L'exemple de la profession d'avocat est significatif. Le savoir de l'avocat est à la fois théorique, mais c'est aussi une connaissance de ses clients, une approche psychologique de ce qu'est le monde judiciaire dans le cadre d'une plaidoirie. Ce n'est pas dans le caractère académique de la formation des avocats que se développe ce type de compétences.

En définitive, la ou les définitions des notions de métier et de profession sont assez diverses, elles ne peuvent être déconnectées, pour être bien comprises, du champ de la sociologie qui les étudie. De la même façon, nous ne pouvons séparer un objet d'étude : le métier d'agent de développement local, avec le champ dans lequel il intervient : en l'occurrence, l'espace rural et le développement local. Nous pensons, en quelque sorte, que ces champs participent de la construction de ce métier.

Même si nous avons vu que les notions de métier et de profession peuvent s'assimiler dans le vocable français, nous tenons à préciser que nous utiliserons, par la suite, le terme de métier pour caractériser les agents de développement local afin de nous positionner dans une démarche compréhensive et de repérer progressivement les éléments qui favorisent sa professionnalisation et sa reconnaissance. Une compréhension au sens de Weber (1995, p. 35) qui *« signifie saisir par interprétation le sens ou l'ensemble significatif visé réellement dans un cas particulier, en moyenne ou approximativement, à construire scientifiquement pour dégager le type pur d'un phénomène se manifestant avec une certaine fréquence »*. Parler de profession pour les agents de développement local, au sens anglo-saxon du terme, signifierait, *de facto*, que nous postulons à une professionnalisation et à une reconnaissance sociale aboutie (Piriou, *op. cit.*), alors qu'il s'agit de la perspective de recherche que nous nous sommes fixée. Dans la visée de la reconnaissance, parler du passage de métier à profession, à l'instar de Hughes (1996, *op. cit.*), est une base pour étudier l'ensemble du processus et du chemin à parcourir pour les agents de développement local.

Le choix d'un axe théorique

Comme nous l'avons dit précédemment, l'étude des métiers et des professions a été développée plus fortement aux Etats-Unis qu'en France. C'est la raison pour laquelle, toutes les analyses actuelles se réfèrent, même si elles les dépassent, à deux grands courants sociologiques.

– Le premier est issu de l'école fonctionnaliste dont les réflexions ont été impulsées par T. Parsons.

– Le second provient de l'école interactionniste dénommée souvent "Ecole de Chicago" dont l'un des penseurs fut E.C. Hughes.

Pour les fonctionnalistes comme Parsons (1963), si une institution ou une pratique sociale perdure, c'est qu'elle correspond à une fonction, qu'elle joue un rôle et possède une utilité dans la société présente. Appliqués à la sociologie des professions, ces préceptes postulent la construction de l'homogénéité d'un groupe professionnel, liée logiquement au besoin social qu'il est censé satisfaire.

Pour le fonctionnalisme, ce qui fait profession, c'est l'acquisition d'un savoir. Cette visée conduit les fonctionnalistes à distinguer la profession du métier qui correspond à un simple apprentissage imitatif. Cette distinction traduit « *une hiérarchie sociale et de prestige, fondée essentiellement sur la possession d'un savoir intellectuel et scientifique* » (Piriou, *op. cit.*, p.

173). C'est donc l'enseignement supérieur qui va participer à la formation d'une profession, puisque c'est là que se transmettent les savoirs.

Dans cette perspective, toute la logique du courant fonctionnaliste va être de rapporter un certain nombre d'activités professionnelles, déclinées en autant de monographies, ou modèle érigé de la profession, pour juger si elles méritent ou non cette dénomination. Les avocats et les médecins seront les deux principales catégories professionnelles auxquelles toutes les autres vont être rapportées. Ces dernières mériteront le nom de profession, les autres seront caractérisées comme des « semi-professions », car elles sont contrôlées par l'État et ce n'est donc pas la profession elle-même qui définit le droit ou non d'exercer une activité.

Les chercheurs interactionnistes (Hughes, Becker, Strauss) se positionnent immédiatement comme des opposants aux fonctionnalistes. Les courants se distinguent, non seulement, par leur approche mais aussi par leur objet : les uns, fonctionnalistes, s'intéressent à la définition des professions, les autres, interactionnistes, à l'organisation des professions.

Pour les interactionnistes, le sociologue n'a pas à identifier les attributs servant à établir une frontière entre ce qui est ou n'est pas une profession. La démarche interactionniste préconise d'interroger et de rendre compte de la catégorie professionnelle et de ses attributs, en étudiant tous les aspects quotidiens du travail auxquels sont confrontés les professionnels. Ces aspects comprennent : les relations de travail et celles entretenues avec les clients, les tâches professionnelles et leur répartition, enfin, la catégorisation des professions pour spécifier ce que les professionnels font ou ce qu'ils sont.

L'intérêt porté par cette sociologie ne va pas uniquement se centrer sur des activités de prestige, mais, dans une perspective comparative, sur l'ensemble des activités des plus modestes aux plus prestigieuses. Hughes pensait même qu'il fallait étudier les métiers en commençant par les moins valorisés et que ce seraient eux qui permettraient de comprendre les plus prestigieux. Le prestige étant le plus souvent lié à des symboles ou à des survalorisations, indiquant une réalité de façade, et les *« objets sociaux de moindre prestige »* (Hughes, *op. cit.*, p. 80) sont plutôt caractérisés par une essentialité. On accédera plus facilement à la vérité de l'étude des métiers par l'entrée portant sur des activités telles que concierges, éboueurs, boxeurs… pour ne citer que quelques exemples de métiers analysés par les étudiants de Hughes.

S'interrogeant nous-même sur un métier dont la reconnaissance semble être un problème, il nous paraît évident que le métier d'agent de développement ne correspond pas à une activité professionnelle de prestige étudiée par les fonctionnalistes, qui, par définition, possède déjà une reconnaissance. Par ailleurs, nous pensons que la démarche interactionniste permet

d'observer en amont le processus de professionnalisation, au sens originel et conceptuel du terme, construit par les fonctionnalistes, où l'enjeu est de se faire reconnaître comme une profession *« au fur et à mesure que l'idéologie libérale du professionnalisme se diffuse »* (Tripier, Dubar, *op. cit.*, p. 88). En effet, nous considérons que c'est bien à partir de la démarche interactionniste, de la façon de situer son groupe professionnel en fonction des autres, que l'on peut seulement repérer la place de ce dernier dans la société globale. Ainsi, il devient central de trouver la fonction sociale que le métier peut jouer dans la division du travail.

D'ailleurs, "l'histoire" de la sociologie des professions nous montre que la notion de professionnalisation a dérivé de son acception fonctionnaliste. Elle montre aujourd'hui *« le processus à travers lequel les métiers ou les occupations s'organisent et s'institutionnalisent »* (Boudon, Cherkaoui, 2001, p. 185). Ce processus s'analyse à présent dans l'altérité. C'est cette dimension de la construction interactive d'un métier qui a permis à de nouvelles analyses de voir le jour, comme les stratégies professionnelles. Dans cette visée, la question de la reconnaissance d'un métier comme celui des agents de développement local passe nécessairement par un travail de différenciation et de justification d'une spécificité. L'approche par la compétence et les trajectoires biographiques des agents de développement nous permettra d'appréhender la notion de reconnaissance, dans une perspective interactionniste.

Processus de reconnaissance des agents de développement

Le monde rural a connu un certain nombre de bouleversements, dont le plus connu et repérable demeure la perte de ses habitants et de nombreux services. Dès lors, il a fallu "reconstruire" à travers la dynamique de projets qui a permis à cet espace territorial d'évoluer, de changer, de se repeupler, de s'institutionnaliser... Il se redéfinit dans une relation à l'espace urbain de façon complexe et contradictoire. D'un côté, nous observons une atténuation de la coupure rural / urbain à travers des effets de rapprochement des modes de vie facilités par la rurbanisation ou encore l'avènement de nouveaux services dont les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (N.T.I.C.). En même temps, il subsiste des réalités territoriales distinctes dont la première est très vite observable en milieu rural : l'habitat individuel et dispersé. Ce facteur en implique sans doute d'autres. Ainsi, n'influe-t-il pas sur la vision de l'habitant rural dans son rapport à la propriété et dans sa conception de la vie sociale ? N'est-ce pas ce facteur qui oppose toujours deux cultures

traduites par le vote aux dernières élections présidentielles de 2007 ? Le quotidien Libération titrait, en effet, au lendemain de cette élection : *« la droite domine en zone rurale, la gauche résiste dans les villes »* (N. Gauthier). Dans la mesure où les votes sont avant tout le reflet des conditions de vie des habitants-électeurs, et les clivages électoraux également le miroir des ségrégations socio-spatiales, notamment au sein des espaces urbains ou entre régions, nous pouvons poser l'hypothèse que les attentes des citoyens différeront selon les espaces géographiques de vie. D'ailleurs, cette question de la différenciation du vote a un rapport avec les classes sociales vivant sur les territoires. A l'heure où *« les classes populaires sont reléguées dans les périphéries »* périurbaines et rurales (C. Guilluy, C. Noyé, 2006, p. 20–21), nous pouvons distinguer une France des trois "P" (possédants, protestation, peur) où ses représentants ont voté N. Sarkozy qui apparaît à la fois *« comme le défenseur des possédants dans les communes les plus aisées "qui ont tout à défendre", et des navetteurs néo-ruraux qui espèrent "avoir tout à gagner" »* (M. Bussi et al., 2007, p. 2) à une France des 3 "C" (consensus, conservatisme, confiance) dont les représentants sont plutôt issus de la classe moyenne (*ibid.*, p. 2). C'est dans cette reconfiguration, ce mouvement que doivent opérer les logiques de développement local en milieu rural en intégrant les nouvelles données socio-spatiales de rapprochement avec l'espace urbain, en tentant de réduire les disparités liées aux réalités géographiques, tout en préservant les attentes des habitants ruraux. Il s'agit pour le moins d'un exercice subtil à réaliser. Néanmoins, nous faisons l'hypothèse que les logiques de développement local, en tant qu'il peut être le fruit de la volonté des acteurs politiques, associatifs et de citoyens, sont un élément central de la dynamisation de l'espace rural. Espace qui aurait peut être connu, sans cette dynamisation, une transformation voire un déclin entamé avec le développement de la société industrielle qui a conduit à ce que la France ne soit plus un pays à majorité rurale.

Le développement local est un phénomène déterminé de multiples façons dont l'analyse ne peut être liée à une seule et unique explication. Analysé dans une dimension pluridisciplinaire (sociologie, géographie, économie, histoire...), il a montré une certaine utilité et des effets positifs en matière d'emplois, de développement culturel, touristique… depuis plusieurs décennies. Comme tout secteur qui se structure, l'apport d'une ou de plusieurs professionnalités devient nécessaire. Le développement local comme tout champ d'intervention ne peut fonctionner sans l'existence d'acteurs qui peuvent consacrer un temps long à la mise en œuvre de projets. Peut-on se passer aujourd'hui de l'action des professionnels formés, compétents, dont la totalité de l'activité est centrée sur le développement du secteur donné, en raison des enjeux sur lesquels repose l'animation des

territoires ?

Par ailleurs, la complexité renforcée par la décentralisation et la mise en œuvre progressive de l'intercommunalité a conduit les institutions à se doter de professionnels pour assister les élus locaux dans la structuration des projets de développement et pour déchiffrer les logiques administratives encadrant les politiques de développement local. En outre, la mise en œuvre de la décentralisation et la montée en puissance de l'intercommunalité a permis de poser à nouveau le débat de la démocratie de proximité. Pour faire vivre cette proximité dans la gestion des projets, il a semblé nécessaire aux différentes structures, qu'elles soient publiques (Etablissements Publics de Coopération Intercommunale du type Communauté de Communes en milieu rural, par exemple) ou privées (associatives, le plus souvent) de se doter d'intervenants professionnels, dont la permanence peut assurer la médiation entre l'usager citoyen et les politiques publiques. Cette dimension de la démocratie de proximité peut prendre la forme de la démocratie participative et ainsi fournir aux professionnels des moyens de s'institutionnaliser, de se professionnaliser (M. Nonjon, 2004) et de faire reconnaître une particularité, une expertise dans leur intervention. Le développement des initiatives combiné à la maîtrise nécessaire de la méthodologie de projets a permis à de nombreux individus de trouver des débouchés professionnels nouveaux, complémentaires ou s'inscrivant dans la lignée des activités existantes auparavant initiées par les champs de l'éducation populaire ou de l'action socioculturelle en milieu rural.

Qui sont ces professionnels ? Qu'est-ce qui motive leur entrée dans cette activité professionnelle ? Forment-ils un groupe professionnel homogène ?

Toute activité qui se construit professionnellement passe par un certain nombre d'étapes pour aboutir à la reconnaissance de cette activité et des compétences pour la réaliser. S'agissant de l'activité d'animation d'un territoire local, les acteurs professionnels rencontrent-ils un manque de reconnaissance ? A quel niveau ? Le processus de professionnalisation aboutira-t-il à la reconnaissance ? Ce processus conduira-t-il le métier d'agent de développement à devenir une profession à part entière et au sens anglo-saxon du terme ? Faudra-t-il donc que celui-ci construise en interaction un monopole d'activité pour se faire reconnaître ?

En somme, nous nous demandons **quel est l'intérêt pour le métier d'agent de développement d'être reconnu ?** Cette question amène toute une série d'autres questionnements portant sur la notion de reconnaissance : qu'est-ce que la reconnaissance ? S'agit-il d'une reconnaissance individuelle qui supplée les logiques de reconnaissance collective, dans lesquelles s'inscrit la reconnaissance par le métier ? Nous nous situons dans la

dimension psychologique de la reconnaissance, à travers les travaux de Maslow (1970). Mais nous approchons également la dimension philosophique avec l'apport de Machiavel (1513) et de Hobbes (1651), qui soulèvent le problème de la reconnaissance par la lutte pour l'existence individuelle. Cette forme de reconnaissance est alors davantage perçue sous l'angle de la construction de l'identité individuelle.

La reconnaissance individuelle peut-elle se passer d'une forme de reconnaissance collective, comme le pose De Singly (2005) ou encore Dubar (2001) ? Le "je" peut-il se faire reconnaître en dehors d'un "nous" fort et structuré ? La reconnaissance individuelle est-elle, en quelque sorte, une phase de transition nécessaire pour passer à une lutte collective (Honneth, 2000) ? Autrement dit, l'individu doit-il être reconnu en tant que "je", pour se construire une identité personnelle affirmée avant de s'inscrire dans une dimension collective ? Cependant comme l'ont montré un certain nombre d'auteurs en psychologie (Marc, 1996) ou en sociologie (Dubar,, *op. cit.* ; Marchal, 2006), la construction identitaire se réalise en interaction dans des mondes pluriels (Lahire, 1998). C'est la combinaison entre des manières de penser, voir et sentir construite par un individu dans un espace de socialisation primaire, avec une mise en tension de l'environnement extérieur, la socialisation secondaire, qui va permettre à un individu de se forger une identité qu'il mettra en jeu dans l'espace collectif pour se faire reconnaître. Ce questionnement nous amène à poser la problématique du lien individu / collectivité. Machiavel et Hobbes partent de l'individu (Hobbes développe sa théorie à partir de l'état de nature) pour indiquer la genèse possible du collectif comme lien social et comme institution (état de société). Cependant, nous pensons que le problème doit être vu de façon plus complexe pour deux raisons : 1/ les faits tels que l'urbanisation industrielle, la collectivisation induite par les institutions (l'administration, la police, la justice, l'école..), la construction de mouvements de masse (les manifestations, les meetings, les guerres…) ; 2/ la théorisation, celle de Marx, Hegel, Weber, Durkheim, Sartre, Bourdieu et plus récemment Honneth nous dit qu'il existe une détermination antérieure, une surdétermination (détermination inconsciente) d'ordre mental, idéologique, culturel, symbolique, sociologique, professionnel qui s'imposerait à l'individu. C'est l'existence même qui produit ce social, ce collectif qui va définir ensuite ontologiquement l'individu. *« L'homme existe d'abord, se rencontre, surgit dans le monde (...) il se définit après »* nous dit Sartre dans *L'existentialisme est un humanisme* (1946, p. 29). L'essence de l'homme, c'est l'ensemble, la totalité des rapports sociaux. Ainsi, nous ne pouvons pas penser la question de la reconnaissance sans remarquer que le désir individuel de reconnaissance ne vient pas seulement du désir naturel comme chez Hobbes. Ce désir, ce besoin de reconnaissance est un besoin social de l'individu

socialisé, “institutionnalisé”, jusqu’à devenir un ressort, la source d’une dynamique importante essentielle de la société moderne industrielle (Honneth, 2000, *op. cit.*). Autrement dit, pour reprendre notre conceptualisation, nous dirions qu’il existe une reconnaissance primaire (naturelle, celle de Hobbes) et une reconnaissance secondaire (sociale, politique). La complexité tient au fait qu’il y a une torsion dans les rapports entre ces deux formes de reconnaissance. Nous pourrions dire que nous partons de deux points de vue : 1/ celui de la conscience qui part du désir individuel “naturel” pour exiger une reconnaissance du corps social, de ses pairs, de sa famille, des autres citoyens, de ses clients, de ses patients, de son public… 2/ celui de la structure ou du système. Initié par Hegel, ce point de vue pense que la logique du savoir consiste à contraindre la conscience à se hisser au point de vue du système. Cette structure motive et détermine la forme de reconnaissance à travers toute une série de signes, de symboles, destinés à satisfaire un désir, une volonté. C’est la raison pour laquelle, nous prendrons en compte la question de la reconnaissance d’un point de vue individuel et sociologique car nous pensons qu’elle est à la fois une demande, une exigence individuelle et l’expression d’une régulation des places, des lieux, des fonctions et des représentations au sein des rapports sociaux. Dans cette construction, nous pensons qu’il existe un espace de socialisation secondaire (ou reconnaissance secondaire dans notre conception) particulièrement important pour la construction identitaire, et qui constitue un questionnement central pour notre recherche : le champ professionnel.

Dans cet espace de socialisation, nous posons la question de la reconnaissance professionnelle. Est-ce une reconnaissance à travers les compétences, une utilité de l’action conduite reconnue par les employeurs dans une visée économique (la productivité), ou est-ce le métier occupé (comme un titre) qui conduit à la reconnaissance sociale renvoyant à l'identité sociale ? Dans une perspective multidimensionnelle : utilitariste, phénoménologique et psychologique, peut-on se demander si la reconnaissance passe par l'utilité, pour la société, d'un métier (utilité de la justice, de l'éducation, du soin…) ? De nombreux métiers n'ont plus besoin de démontrer leur utilité, mais sont-ils pour autant reconnus et à quel niveau ? Dans l'analyse de la profession, la reconnaissance est-elle synonyme de l'existence d'un véritable statut et d'une convention commune ? La reconnaissance, est-ce le résultat de l’efficacité de son travail donné par son employeur, ou encore est-ce la visibilité que l’on possède face à la population ?

Le problème concernant les agents de développement local se situe à plusieurs niveaux : l'agent de développement semble être reconnu par son employeur. Une analyse des offres d’emploi que nous présenterons au cours de notre thèse, l'atteste. L'employeur sait

généralement le profil de poste qu'il recherche en termes de missions, de qualification demandée… Les salaires correspondent, en général, au niveau de qualification dans la fonction publique. En revanche, l'agent de développement n'est pas visualisé comme un professionnel à part entière, ayant une maîtrise particulière de la construction de projets, par exemple. Il n'est pas davantage visualisé par la population et donc, par extension, par la "société". Les pouvoirs publics semblent s'orienter aujourd'hui vers l'aménagement d'un concours de la fonction publique (particulièrement, celui d'attaché territorial) pour faire entrer l'ensemble des métiers du développement territorial dans le monde des fonctionnaires. A nouveau, est-ce reconnaître leur spécificité que de les faire intégrer la fonction publique ?

La reconnaissance, comme existence, de la "société" suffit-elle ? Ne sommes-nous pas dans l'apparence, l'illusion qui consisterait à faire croire que l'aménagement de dispositifs permettrait la reconnaissance ou encore que le fait d'être visualisé comme groupe social dans la société est suffisant ? Il nous semble qu'une des difficultés du désir de reconnaissance aujourd'hui provient de ces problèmes épineux de l'illusion de la tromperie, du mensonge, du mépris (Honneth, 1996, 2007a). Un groupe social ou professionnel peut être visible, mais l'individu se sentir invisible et inversement et *« pour les personnes affectées en particulier, l'invisibilité possède, dans chaque cas, une véritable propriété commune : elles se sentent réellement non perçues »* (Honneth, 2004a, p. 137).

Prenons l'exemple du métier d'ouvrier non qualifié. Il semble être reconnu (en tous cas, connu). Il est historiquement ancré, connu par le grand public et le sens commun, à la base des réflexions portant sur les classes sociales, et s'est construit d'ailleurs en termes de conscience de classe. Il est par ailleurs, reconnu dans les grilles de classification (PCS : Professions et Catégories Sociales). Toutefois, est-il reconnu socialement par les pouvoirs publics et par les employeurs (le plus souvent industriels) ? Les questions des conditions de travail, des salaires et, plus généralement, de l'image "honteuse" d'être ouvrier liée à la dévalorisation des activités manuelles, des métiers techniques, montrent que ce métier est loin d'être reconnu (au sens de valorisé) dans le monde social. Cette question de la visibilité posée dans le champ professionnel nous montre la difficulté dans le niveau de reconnaissance à travers la dialectique entre l'individu et le collectif.

En ce qui concerne les agents de développement, la reconnaissance passera, sans doute, par la voie de la démonstration de l'utilité de leur rôle nécessaire au développement rural et à la mise en mouvement de dynamiques locales. Par extension, cette utilité se joue au sein de la société. La place et le rôle nécessaires de l'infirmière dans l'action de soins des malades, la place et le rôle nécessaires de l'enseignant dans l'action d'apprendre et d'éduquer les esprits

ne sont plus à démontrer.
Avec le développement de discours et de dispositifs centrés sur ce qui est appelé la nouvelle gouvernance ou le nouveau management public, appuyés par les logiques de démocratie participative, l'agent de développement local doit se saisir de ce tremplin représenté par les dernières lois (juin et juillet 1999) favorisant l'intercommunalité et les regroupements territoriaux, pour démontrer son utilité, sa place et son rôle d'animateur et d'intermédiaire situés entre les élus et les habitants.

Nous posons comme hypothèse centrale que si le passage par la professionnalisation est une condition à la reconnaissance des agents de développement, alors nous nous demandons comment construire une logique professionnelle. Si s'assurer une place dans le jeu des métiers implique de ne pas pouvoir se passer de la théorie du marché fermé du travail et de la question du monopole d'activité, alors le métier d'agent de développement devra passer par cette étape. Ceci étant, les professionnels devront faire en sorte que cette logique n'encourage pas un certain enfermement du métier qui viendrait marquer l'inverse du discours de la diversité des profils et des parcours nécessaire pour conduire les projets de développement local.
En effet, nous pourrions dire que l'enjeu deviendrait alors paradoxal pour les agents de développement qui, organisant leur marché fermé du travail (notamment à travers l'entrée dans la Fonction Publique Territoriale) pour s'assurer la reconnaissance qui leur manque, orientent une logique qui va à l'encontre de cette culture particulière prônée par les politiques de développement local qui est de proposer une vision transverse des actions. Car, s'il est une force de ces politiques, c'est bien de concevoir le développement par la conjugaison de domaines d'activités variées (économie, environnement, tourisme, social...). Donc faisant appel à des professionnels issus d'horizons divers, dont la compétence technique spécialisée vient souvent après une compétence personnelle d'animation, de relations, de management de projets... Ainsi, cette orientation conduirait à exclure un certain nombre d'individus pour qui la reconnaissance dans le métier est un enjeu essentiel.
Dans une visée interactionniste, nous essayerons de démontrer que la reconnaissance se situe à plusieurs niveaux. En effet, la reconnaissance est poreuse à différents paramètres, elle est soit inhérente à l'individu professionnel du développement local (ses origines, sa biographie, ses compétences développées), soit liée au discours des employeurs qui structurent un profil de poste, soit définie par une organisation collective du métier ; elle peut aussi être liée aux dynamiques territoriales (le professionnel se construit en fonction de la portée des projets développés sur le territoire d'exercice, d'un rapport aux citoyens, au charisme d'un élu….).

Nous proposons d'analyser les enjeux de la reconnaissance et de la professionnalisation des agents de développement local selon deux axes : 1/ de façon théorique à travers la sociologie des professions, les concepts de reconnaissance et d'identité professionnelle, ainsi que par les réflexions portant sur leur espace de travail (le monde rural et le développement local) ; 2/ de façon praxéologique, à travers plusieurs enquêtes de terrain, mêlant des données qualitatives aux données quantitatives. Ces données sont le fruit de plusieurs méthodes utilisées (questionnaires, entretiens semi directifs, observations participantes et directes, analyses documentaires…) permettant de faire ressortir l'apport des compétences et des trajectoires biographiques dans le processus de reconnaissance.

Différentes méthodes pour appréhender le terrain

Nous avons souhaité mêler différentes méthodes qualitatives et quantitatives pour approcher au mieux la complexité d'un métier en cours de construction. Les méthodes sociologiques nous permettent la combinaison, d'autant plus que cela favorise, de notre point de vue, une multiplication des informations qui renforcent *« les possibilités de comparaison et d'objectivation »* (Combessie, 2003, p. 10).

Notre travail empirique a consisté, dans un premier temps, à réaliser des entretiens semi-directifs auprès de la population d'agents de développement, de façon aléatoire.

En effet, en dehors de quelques personnes choisies pour leur implication dans des organisations visant à la reconnaissance du métier, les personnes rencontrées l'ont été au gré de déplacements dans le cadre de nos activités professionnelles et extra professionnelles. Cette situation a permis d'obtenir un échantillon aléatoire de notre objet d'étude ; son intérêt est qu'il a permis de repérer la diversité des points de vue quant à la question de la reconnaissance, voire le désintérêt pour cette question.

34 entretiens ont été conduits à partir d'une grille comportant quatre parties (voir annexe 1).

La première partie de notre grille, portant sur la propre vision que chaque interlocuteur a de son métier et des raisons pour lesquelles il y est entré, peut s'apparenter à une forme de récit de vie. Bien conscient de faire la distinction entre les deux méthodes et de ne pas avoir fait le choix du récit de vie en tant que tel, la forme que prenaient les réponses de nos interlocuteurs ressemblait, cependant, à une histoire de vie. Certes, il ne faut pas que l'interviewé raconte intégralement son histoire pour faire récit de vie, comme l'affirme D. Bertaux (2001, p. 32), mais l'objet même de notre recherche réoriente assez vite la réflexion sur le métier et le développement local.

Par ailleurs, la méthode même diffère. Le récit de vie s'inscrit dans le long terme. Chaque entretien est plus spécifiquement centré sur un thème ou sur un moment de la vie. Les retours sur un même sujet sont fréquents : la conduite de l'entretien, coupée de temps de réflexion sur ce qui a été dit et sur l'orientation de l'entretien suivant, développe une explicitation et engage des analyses rétrospectives plus poussées. Cette dimension narrative conduit donc les récits de vie à être nettement plus longs que les entretiens que nous avons menés qui se situaient entre 45 minutes et 1 heure 30.

En tout état de cause, les deux premières questions de notre grille *« parlez-moi de votre travail au quotidien »* et *« comment êtes-vous entré(e) dans la profession, qu'est-ce qui vous a motivé ? »*, demandant un travail de récit pour l'interlocuteur, nous ont permis de réaliser des profils notamment pour les professionnels que nous avons rencontrés dans le cadre d'observations plus longues, en les mettant en rapport avec les réalités du territoire.

Ce sont ces profils qui ont marqué le point de départ de l'analyse thématique de ces entretiens semi-directifs. Une analyse dont l'orientation choisie est, bien entendu, la vision développée par les professionnels sur la reconnaissance. Thématique que nous avons donc croisée avec les profils des individus et leurs conceptions du métier ou encore du développement.

Parce que *« partir des activités permet de centrer l'analyse sur la situation dans laquelle telle activité a lieu et sur toutes les connexions que notre objet d'étude entretient avec les choses qui l'entourent c'est-à-dire avec son contexte »* (Becker, 2002, p. 85), nous avons fait un second choix méthodologique consistant à nous rendre sur le terrain professionnel des agents de développement. Ainsi, des observations participantes conduites sur quatre territoires ruraux nous ont véritablement renseigné sur les réalités vécues par les professionnels sur le terrain, sur la diversité des formes d'être agent de développement et sur l'importante interaction entre le cadre de travail et le professionnel.

Quatre territoires furent choisis consécutivement à un entretien réalisé avec C. Brémond (grille annexe 2), spécialiste de fiscalité locale à Mairie-Conseils[1] qui possède une grande connaissance des dynamiques rurales. Elle nous a sensibilisé en fonction d'un certain nombre de critères tels que la diversité des formes d'organisation (Communauté de Communes, associations, Pays,….), le caractère rural du territoire, la multiplicité du nombre d'intervenants dans les équipes…

[1] Le service Mairie-conseils est un service de la Caisse des Dépôts et Consignations. Il est destiné aux élus des communes, communautés de communes et d'agglomération, pays, syndicats mixtes... Mairie-conseils les accompagne dans leurs préoccupations communales et leurs projets intercommunaux et territoriaux (journées d'accueil, journées d'échanges, démarches pédagogiques).

Le choix portant sur ces territoires a été confirmé en interviewant P. Heumel de l'ADCF (Association Des Communautés de France) à partir de la même grille, puis en sollicitant, de façon informelle, un chargé de mission du réseau ETD (Entreprises, Territoires et Développement). Les trois interlocuteurs dont nous venons de parler ont une vision nationale des dynamiques de territoires. Systématiquement, les mêmes espaces étaient nommés par nos interlocuteurs. Pour ajouter un caractère aléatoire involontaire, nous n'avons pu nous rendre sur certains lieux par manque de moyens en personnel pour nous accueillir[2] et nous nous sommes tourné vers des territoires sur lesquels travaillaient des professionnels dont nous avions connaissance.

La recherche est faite parfois d'aléas dont les conséquences participent, par ce caractère, de la scientificité, dans la mesure où un terrain rencontré aléatoirement n'est pas toujours à l'image que le chercheur voudrait qu'il soit et peut ainsi amener des éléments différents ou contradictoires à des données déjà recueillies. C'est tout le problème de la démarche inductive de la recherche. Quand nous cherchons, nous ne savons pas ce que nous trouverons, et ce que nous trouvons justifie *a posteriori* la recherche.

A partir d'une grille (annexe 5), ces observations ont été menées dans les départements des Côtes d'Armor, de l'Aude, de l'Ardèche et du Gers. Chaque observation s'est déroulée durant une semaine. Nous pouvons dire que l'exercice d'observation n'était pas toujours participatif. Ceci, par le caractère particulier du métier d'agent de développement fait d'animation de réunions, de contacts téléphoniques, ou d'écriture de projets. Nous avons surtout observé et quelquefois participé, en intervenant lors de réunions, dont le sujet ne traitait pas proprement du territoire, mais avait un caractère plus général.

Nous avons alterné des observations auprès d'un agent de développement dans son travail au quotidien et des observations collectives (l'agent dans l'équipe et en relation avec des partenaires divers), ainsi que des observations de réalisations concrètes sur le territoire. Puis, nous avons accompagné ces observations par des entretiens basés sur une grille semi-directive pour les agents de développement, et par des entretiens informels avec des partenaires, des collègues ou encore les employeurs des agents de développement (voir liste des personnes interrogées en annexe 6). Ils nous ont permis à la fois : 1/ de produire une vision du contexte d'exercice de l'agent de développement ; 2/ de construire des indicateurs permettant de différencier l'action de ces derniers vis-à-vis de leurs collègues ; 3/ d'appréhender la définition de l'agent de développement donnée par les "autres".

[2] Précisons que nous n'avons pu conduire ces observations que sur nos périodes de vacances qui correspondaient quelquefois aux mêmes périodes pour certains territoires.

15 personnes ont été rencontrées sous cette forme pour des entretiens d'au moins une heure, voire deux heures pour certains.

Les observations sur ces quatre territoires nous ont permis de progresser considérablement dans notre validation des hypothèses tout en donnant une autre perspective à l'analyse des matériaux que nous avions déjà recueillis. Elles leur ont donné vie et consistance. Ce sont également ces observations qui ont facilité, en les combinant à nos entretiens, la construction d'idéal-types d'agent de développement.

Nous présentons, dans un chapitre exclusivement consacré aux territoires observés les idéal types qui en ont découlé. Bien évidemment, à l'instar de la théorie de Weber, ces typologies ne représentent qu'un outil conceptuel, susceptible d'ordonner l'infinie diversité du réel, mais ne constitue en rien la réalité. Comme L. Fleury l'indique dans un ouvrage consacré à Weber, *« l'idéal-type lui-même n'exprime que l'aspect qualitatif de la réalité : ce n'est pas une moyenne de données quantitatives, mais l'accentuation de traits qualitatifs. Il s'apparente à des tableaux de pensée qui ne sont pas les représentations exactes de la réalité, mais des exagérations qui substituent un ensemble cohérent et rationnel à la confusion du réel »* (Fleury, 2001, p. 25). La construction d'idéal types a conduit à re-questionner autrement le rapport à la reconnaissance.

Nous avons utilisé la méthode de l'observation participante dans un autre cadre : celui du suivi d'une plate-forme inter-associative initiée et animée par l'association UNADEL (Union Nationale des Acteurs et des structures de DEveloppement Local), engagée dans ce que l'on nomme le développement local participatif (voir en annexe 12 sa présentation).

Cette organisation en plate-forme a vu le jour en même temps que nous conduisions nos travaux. Elle s'est véritablement structurée au lendemain des premiers états généraux des métiers du développement territorial qui se sont tenus à Paris le 23 novembre 2001. En effet, un comité de pilotage lui préexistait depuis mars 2001 pour préparer essentiellement les états généraux. Cette organisation a vu le jour pour favoriser la connaissance et la reconnaissance des métiers du développement territorial. Elle a construit progressivement des outils pour répondre à cet objectif. Nous avons rejoint cette plate-forme en mars 2002 pour la "quitter" (du point de vue de l'analyse) en décembre 2005, ce qui représente un peu plus de trois ans et demi d'observation. Nous avons participé à la majeure partie des réunions de la plate-forme qui se tenaient environ une journée tous les deux mois à Paris. Il y avait un grand intérêt pour nous à suivre ce type d'initiative dans le sens où elle comprenait, en son sein, des acteurs divers propres à la construction d'un métier (Organismes de formation et de l'emploi), des

membres issus du monde du développement local (ETD, UNADEL, DATAR…), et surtout des professionnels du développement local (ou représentants des professionnels). Le but était pour nous de repérer à la fois l'argumentation qui pouvait se développer dans les phases de la construction d'un métier et la rhétorique propre aux professionnels pour faire reconnaître leur spécificité. Les éléments recueillis pouvaient constituer alors un bon complément à ceux obtenus par les entretiens semi-directifs.

Par ailleurs, pour bien connaître les raisons et les enjeux qui ont poussé l'UNADEL et de nombreux partenaires à mettre en œuvre cette organisation, nous avons rencontré C. Chabrol, chargée de mission qui a animé le comité de pilotage et la plate-forme à son origine et N. Lacroix, chargée de mission qui a pris le relais (grille en annexe 3).

Nous avons également interviewé trois responsables de l'association Profession Développement (grille en annexe 4), très active au sein de la plate-forme et dont l'objet central est la reconnaissance du métier d'agent de développement. Ceci nous a permis de mettre en relief les enjeux d'un groupement particulier, centré sur la défense corporatiste, au sein de l'organisation collective qu'est la plate-forme.

A l'instar du "trouble identitaire" bien montré par H. Marchal (2004, p. 30-31) dans sa thèse de doctorat au moment de son enquête de terrain auprès des gardiens concierges, nous avons effectivement rencontré ce problème de la place du chercheur dans ce type d'instance. La situation ne s'est pas présentée de la même façon. H. Marchal a dû faire face à l'incompréhension des enquêtés lorsqu'il devait montrer l'intérêt, pour lui, de vivre comme eux les tâches manuelles pour mieux comprendre ce qu'est leur quotidien. Alors qu'il était considéré par ce public comme un "intellectuel", qui correspond dans les représentations à l'antithèse du travailleur manuel, il a dû composer avec d'autres identités assignées comme celle de stagiaire en lieu et place de chercheur.

Nous avons rencontré ce type de question identitaire à un autre niveau. Plus clairement repéré que lors de l'observation sur les territoires où notre statut était donné par les agents de développement suivis, ce statut traduisait ce qui est repérable par l'enquêté et par ses différents partenaires : la place de stagiaire. Au sein de la plate-forme, il n'y a pas eu ce problème de définition de notre rôle. La plupart des membres présents étaient habitués à travailler avec des universitaires. En revanche, de notre point de vue, la demande d'avis sur de nombreuses questions et la demande d'investissement comme un acteur à part entière au sein de cette plate-forme, a conduit à une confusion des genres.

En outre, il nous semble qu'un facteur important a joué dans cette configuration : nous étions alors salarié au sein d'un cabinet d'élus d'un Conseil Général. Cette position professionnelle a

conduit inconsciemment une sorte de rapprochement dans certaines missions. Bien que n'étant pas agent de développement, nous devions suivre le montage de dossiers, conseiller parfois, être un collaborateur des élus ; ce que sont les agents de développement où le contact avec les élus dans le monde rural est quasi permanent.

Participant dans un premier temps au groupe de travail sur le référentiel de compétences des agents de développement, nous participions au débat avec eux sur le sens des actions, sur le sens des mots. Nous utilisions la même rhétorique qu'eux. Nous en arrivions presque à intérioriser les revendications de certains membres de la plate-forme présents pour défendre la catégorie des agents de développement. Etions-nous devenu agent de développement au point d'animer un stand lors des états généraux des métiers du développement territorial en 2003 et de discuter avec des professionnels de leurs compétences ? Toutefois, le positionnement réflexif ne nous a jamais réellement échappé. Nous pensons que nous n'étions pas devenu agent de développement, bien que nous pouvions parler de leurs compétences, utiliser les mêmes mots qu'eux, nous ne les avions jamais vécu directement dans l'exercice professionnel. Nous avons retrouvé, par la suite, une position d'observateur à part entière par l'intermédiaire de deux facteurs qui ont joué, à notre sens, un rôle fort : 1/ notre propre situation professionnelle a changé puisque nous sommes devenu en septembre 2003, formateur dans un centre de formation pour travailleurs sociaux. Ceci a permis de redonner une autre dynamique à notre travail de thèse tout en nous repositionnant comme sociologue enquêteur au sein de la plate-forme ; 2/ ensuite, nous avons changé de groupe de travail pour rejoindre celui portant sur l'éthique du développement local.

Ainsi, nous avons délibérément délaissé le groupe référentiel et n'avons donc pas suivi tout le travail de préparation d'un référentiel de compétences nommé "cœur de métier" que nous présenterons au cours de notre thèse. Nous nous sommes donc repositionné davantage en observateur direct plus qu'observateur participant au sein de cette organisation que nous avons, progressivement, moins suivi pour deux raisons : 1/ nous pensons que le temps d'observation consacré à cette plate-forme était suffisant pour rassembler nos notes et en dégager une analyse globale ; 2/ cette plate-forme devenait progressivement un lieu d'organisation et moins de réflexion. En effet, elle se réunissait davantage pour organiser les différents états généraux, pour élaborer une méthode de diffusion des outils produits, pour organiser des réunions régionales diverses… Seul l'échange d'informations sur l'avancée des revendications portant sur la reconnaissance des métiers pouvait encore avoir un intérêt pour notre recherche. Mais cette information pouvait être obtenue en lisant les comptes-rendus des différentes réunions. Par ailleurs, le moment arriva où il fallut rassembler les matériaux en

vue de l'écriture de nos conclusions et ne plus se retrouver au coeur de ces matériaux.
Avec le recul, nous considérons que cet épisode intensif de travail au sein du groupe portant sur le référentiel a produit des résultats intéressants sur le plan de la démarche réflexive. Il nous a permis d'entrer au cœur du groupe professionnel, de comprendre ses logiques d'action, de donner une perspective à des compétences qui ne sont souvent que des mots, mais qui ont pris une autre signification dans la suite de notre recherche. Cela nous a permis également d'entrer dans le jeu des rhétoriques professionnelles, en donnant du sens aux mots employés lors des entretiens, par exemple.

Sur le plan quantitatif, nous avons conduit deux recherches qui sont venues en compléter d'autres réalisées par différents organismes à différentes époques et à différents endroits. Cette combinaison a autorisé une analyse diachronique et synchronique de la typologie du groupe des agents de développement.
Notre premier travail quantitatif est un questionnaire (annexe 7) que nous avons adressé de façon exhaustive à l'ensemble des Communautés de Communes et Pays des régions Alsace, Lorraine et Franche-Comté, soit 342 questionnaires envoyés.
Pour constituer la base de notre échantillonnage, un certain nombre de questions ont émergé.
En ce qui concerne l'objet de notre étude spécifique à la ruralité, il est difficile de repérer les territoires intercommunaux, dont la dynamique est proprement rurale. Pour les Pays, la question était légèrement plus simple à traiter, au sens même où un Pays plutôt organisé autour d'une grande agglomération, doit composer avec l'espace rural. La loi indique effectivement que les Pays sont des espaces de projets *« fondés sur la complémentarité et la solidarité des territoires ruraux et urbains »* (article 2 de la Loi d'Orientation d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire du 25 juin 1999).
A propos des autres formes d'intercommunalités, il est difficile de faire une distinction entre ceux qui relèvent d'une dynamique plutôt urbaine ou plutôt rurale. Nous avons déjà procédé à l'élimination des Communautés Urbaines et d'Agglomération qui, pour la plupart, sauf exceptions, sont des regroupements de grandes villes et de petites villes périphériques. Nous nous sommes donc adressé aux plus petites formes d'intercommunalité créées par la loi Administration Territoriale de la République (ATR) de 1992 : les Communautés de Communes. Même ce choix peut ne pas être significatif d'un territoire exclusivement rural. Ce que confirme C. Brémond lors d'un entretien *« il y a des Communautés de Communes qui sont composées de communes rurales, mais qui sont dans l'aire d'influence urbaine* (…) *Et puis, il y a des Communautés de Communes qui sont beaucoup plus éloignées de tout centre*

(…) *En revanche, dire combien il y en a, j'en suis incapable. D'une région à l'autre, c'est tellement variable »* (entretien du 12/10/2004). Il n'est pas simple de caractériser les espaces. Même si nous avons essayé de limiter au maximum dans notre échantillon le monde urbain, il se peut que quelques agents de développement ayant répondu à l'enquête proviennent d'une petite ville.

De la même façon qu'il est difficile de définir précisément ce qu'est un agent de développement, il n'est pas plus aisé de circonscrire les lieux dans lesquels ils évoluent, de sorte à ce qu'ils correspondent parfaitement à l'objet même de notre étude. Ils peuvent intervenir dans les services de l'Etat, les grandes collectivités locales, les associations… Plusieurs entrées sont alors possibles. Le sociologue G. Jeannot (2004, p. 6) ayant réalisé une enquête qualitative, portant sur la totalité de la population d'agents de développement rural de la région Franche-Comté durant la période 1970 – 2003, en est arrivé à la conclusion qu'aucune entrée en termes de sources d'analyse n'est satisfaisante pour accéder à la rencontre de tous les agents de développement sur un territoire donné. Il a donc procédé à la constitution de la population d'étude en suivant les réseaux d'inter-reconnaissance. Il évite ainsi la rencontre avec des individus qui se définissent agents de développement sans l'être réellement. Mais en même temps, il s'appuie sur une approche subjective de la définition de l'agent de développement par les autres. Sans doute des professionnels nouveaux ou possédant les caractéristiques du métier n'ont pas encore été repérés comme tels par ce réseau. Notre objectif dans le cadre de ce questionnaire était différent, à savoir que son ambition n'était pas de faire des trajectoires biographiques de l'ensemble d'une population sur un territoire donné. Nous nous sommes tourné exclusivement en direction des structures les mieux repérées comme employeuses d'agents de développement.

En revanche, par son caractère anonyme, nous n'avons pu échapper, très vraisemblablement, au retour de répondants se définissant comme agents de développement, sans en avoir véritablement les missions. Ceci constitue, sans doute, un biais à cette enquête.

Le but de notre enquête par questionnaire était surtout de constituer une base de discussion portant sur un certain nombre d'agrégats statistiques de genre de la population d'agents de développement. Nous avons introduit également quelques questions sur la notion de reconnaissance pour repérer des éventuelles tendances et ainsi valider ou invalider le sentiment transmis par les agents de développement en entretien.

Pour obtenir des informations sur ces structures, nous nous sommes renseigné auprès des services des conseils régionaux ou des préfectures de région pour obtenir les coordonnées des Pays de chaque région. Pour les Communautés de Communes, nous nous sommes adressé à

l'ADCF qui détient la majeure partie de leurs adresses. Les services de plusieurs Conseils Généraux ont été approchés pour obtenir les compléments nécessaires aux éléments communiqués par l'ADCF pour certaines Communautés.
Nous avons ensuite procédé à un travail de recodage des questions ouvertes comme le type d'emploi occupé précédemment, la profession des parents, les réponses portant sur les éléments permettant une reconnaissance du métier d'agent de développement. Ce recodage s'est opéré en fonction d'indicateurs tels que les Professions et Catégories Sociales pour la profession des parents par exemple, puis par le repérage de mots clés ou de thèmes récurrents dans les autres questions ouvertes. Les réponses marginales n'ont pas été recodées, car elles ne sont pas représentatives sur un plan statistique.
A partir de ces recodages, des analyses en série de tri à plat ou tri croisé ont été effectuées. Les résultats qui nous permettent d'apporter des éléments complémentaires à l'analyse qualitative sont présentés dans le travail de thèse[3].

La seconde enquête quantitative repose sur une analyse statistique d'offres d'emploi d'agents de développement. Elle avait pour but de caractériser les professions intervenant dans le développement local en termes de statut, d'appellation, de qualification, de compétences demandées…, du point de vue des employeurs. Il était, en effet, intéressant de croiser notamment la réalité des missions des agents de développement, la vision dont ils sont porteurs avec ce qui est demandé par l'employeur à l'entrée dans un poste. Il était utile également de repérer la représentation que se font les employeurs d'agents de développement, au travers des offres d'emploi. En effet, une offre est un bon indicateur de la catégorisation du type de professionnel que l'on recherche. En même temps, l'offre d'emploi peut modéliser le groupe professionnel, dans le sens où elle conduit les candidats potentiels à se mettre en conformité en termes de compétences ou de qualification, avec le profil qui est recherché.
L'analyse a porté sur 160 offres collectées de 2001 à 2004 et préalablement classées pour une partie d'entre elles. Un réseau régional de développement local nous faisait parvenir assez régulièrement des offres d'emploi, elles étaient donc préalablement thématisées par l'objet même de l'émetteur. Nous avons procédé, en parallèle, au recueil d'une cinquantaine d'offres parues sur une année complète (2003) dans la revue spécialisée "la gazette des communes". Le choix se faisait en fonction de la dominante rurale de l'employeur et en fonction de

[3] Les autres résultats se trouvent en annexe 8

l'appellation du professionnel recherché (agent de développement, chargé de mission, chargé de développement…).

Nous avons choisi de retenir un certain nombre de critères, sur la base d'un échantillon d'une vingtaine d'offres, que nous avons croisé avec un collègue Maître de conférences de l'Université de Haute-Alsace, Christian Guinchard, pour construire une grille de lecture. Ont été surtout retenus : 1/ les missions (données multiples) ; 2/ la qualification demandée (niveau de diplôme et domaine de formation) ; 3/ les compétences (savoir, savoir-faire, savoir être… données multiples) ; 4/ le statut (contractuel : durée du contrat ou fonctionnaire : grade).

En fonction de l'importante diversité des offres à différents niveaux, un travail conséquent de recodage a été entrepris sur la même base que pour le questionnaire. L'analyse a également combiné des séries de tri à plat et tri croisé[4].

Dans *Les règles de la méthode sociologique*, Durkheim note qu'il est important de rapprocher les méthodes de la sociologie de celles des sciences exactes pour fonder scientifiquement l'explication d'un fait social (1988, p. 108–109). Par l'utilisation de la *« triangulation des méthodes »* (J.-C. Combessie, *op. cit.*, p. 107), nous ne prétendons pas élaborer une vision exacte de l'objet recherché, à l'image des sciences dures dont parle Durkheim. Toutefois, notre travail de thèse constitue un espace d'ouverture sur la compréhension des formes et des moyens de reconnaissance d'un métier en construction, celui d'agent de développement local en milieu rural. Les méthodes choisies tentent, chacune à leur niveau et par leur combinaison, à objectiver pour le sociologue *« les représentations et pratiques de groupes qu'il étudie et celles, mêmes savantes qu'il engage, bon gré, mal gré, dans sa recherche »* (Combessie, *ibid.*, p. 108).

Déroulement de la thèse

La première partie de notre thèse sera consacrée exclusivement à l'approche théorique des concepts de reconnaissance (chapitre **I**) et d'identité (chapitre **II**). Ces deux premiers chapitres se présentent de façon conceptuelle, afin de montrer, dans un premier temps, comment la notion de reconnaissance s'est inscrite sur le plan philosophique à travers une dimension individuelle et collective et, dans un second temps, comment elle est à la base de la construction identitaire. Nous verrons la proximité entre l'identité personnelle et l'identité professionnelle, toutes deux marquées par la pluralité des mondes vécus par un individu.

[4] Les principaux résultats se trouvent en annexe 9

Les deux premiers chapitres sont écrits à partir d'une approche interactionniste dont le but est de montrer la valeur heuristique de ce courant sociologique pour la compréhension de ces deux notions d'identité et de reconnaissance. C'est parce que l'individu traverse des mondes pluriels qu'il est amené à entrer en interaction à différents niveaux.

Dans une seconde partie, nous empruntons d'autres chemins disciplinaires des sciences humaines pour caractériser ce qui constitue, de notre point de vue, les espaces participant de la reconnaissance du métier d'agent de développement. En effet, la géographie, l'économie et les sciences politiques vont nous permettre d'appréhender l'évolution de la ruralité (chapitre **III**) ; les logiques de territoire, les différentes formes de développement et le rapport au local (chapitre **IV**) ; et les méthodes de démocratie participative (chapitre **V**). L'agent de développement local s'inscrit bien dans ces différentes dimensions qui sont autant conceptuelles que réelles dans l'exercice de son métier. C'est à la fois dans la compréhension des enjeux de développement différenciés des territoires et dans la maîtrise des outils nécessaires à la mise en œuvre de la démocratie locale que l'agent de développement se fera reconnaître.

Il nous a donc semblé important de poser ce cadre de travail, avant d'engager une troisième partie exclusivement consacrée aux agents de développement. Le premier chapitre tentera de dresser une typologie des individus inscrits dans ce métier (chapitre **VI**). Il mêlera des données empiriques recueillies sur le terrain avec un éclairage théorique autour des notions de compétences, de qualification pour positionner les agents de développement dans les différentes caractéristiques qui structurent un métier. A l'aune de ces données, nous développerons les axes d'analyse repérés sur nos quatre territoires d'observation (chapitre **VII**) pour appréhender les réalités vécues par les agents de développement. Il s'agira, par les expériences conduites sur ces espaces, d'illustrer les spécificités propres à ce métier et de dégager, par l'observation, ce qui fait reconnaissance ou non de leur activité. Une réelle envie d'être reconnu est ressentie, les paroles délivrées par les agents de développement en entretien le démontrent constamment, les actions conduites également (chapitre **VIII**). Nous aborderons dans ce dernier chapitre, les différentes formes de reconnaissance. Comme à l'origine de la pensée philosophique sur la question, des tentatives de reconnaissance individuelle se construisent, tandis que s'élaborent des stratégies de reconnaissance collective, à travers notamment la plate-forme de l'UNADEL. Comment se combinent ces différents positionnements, dans une visée interactionniste, constituera la conclusion de ce travail de recherche.

Première partie : L’interaction entre reconnaissance et identité

Notre volonté n'est pas de refaire une lecture du champ de la sociologie des professions. Elle est plutôt de situer l'activité du métier d'agent de développement local dans ce champ théorique, en ayant pris soin de faire ressortir ce qui peut être constitutif d'une professionnalisation en cours de cette activité. L'ambition de notre travail est avant tout de positionner l'étude de ce métier et de ses interactions en vue de sa reconnaissance. En effet, à travers l'étude des professions ou des métiers et des débats qui l'entourent, la sociologie touche implicitement une autre question, centrale dans la construction sociale de cet objet : la reconnaissance. C'est bien pour être reconnu que l'individu se forme, qu'il choisit un métier même s'il déclare ne pas le viser de façon explicite. Le métier et la reconnaissance qui en découle se manifeste plus profondément encore à travers la construction identitaire. Ainsi, la sociologie, quand elle centre son analyse sur l'objet métier, fait appel à d'autres disciplines. En effet, le métier lorsqu'il est vu sous l'angle de l'emploi ou du salaire a recours à l'analyse économique. Mais le métier a aussi pour enjeu la construction d'une identité individuelle, et il a besoin de l'éclairage de la psychologie et plus particulièrement de la psychologie sociale, sinon même de la philosophie.

Nous ne pouvons nier l'influence forte de la question de l'identité autour de l'occupation d'une activité professionnelle, tant cette dernière est convoitée, désirée, voulue. Il suffit d'observer, à partir de notre point de vue, les différents débats sociétaux de la fin du siècle dernier autour de la réduction du temps de travail ou du partage du travail pour s'en rendre compte.

Face à l'augmentation forte du chômage, de nombreux chercheurs ont amené sur la scène publique l'idée d'une fin du travail (Rifkin, 1997) ou encore la nécessité de relativiser la place du travail comme étant au cœur d'un idéal de société (Méda, 1995). De nombreux opposants à cette idée ont argumenté sans cesse sur la force du travail comme élément central d'une reconnaissance sociale. Autrement dit, avoir une activité professionnelle, c'est être socialement utile, c'est avoir sa place dans la société et une appartenance sociale. L'actualité nous le montre régulièrement à travers les dispositifs en faveur de l'emploi qu'occuper un emploi, donc avoir un métier, c'est s'assurer des ressources, mais c'est surtout trouver ou retrouver une place sociale, en somme une reconnaissance.

Et ce, même si l'étude de R. L'Écuyer (1994) vient montrer, à partir de la définition de soi, que l'individu ne se définit plus en fonction du travail autour de 44 – 45 ans. Nous pouvons penser que c'est parce que le parcours professionnel est bien entamé et que l'individu possède un métier qu'il peut se décentrer de cet objet pour se définir autrement (activités de loisirs et de culture personnelle par exemple).

Bien évidemment, le “soi” n’est pas seulement défini à l’aune du métier. Nous pensons avec H. Marchal (2004) que l’identité est réticulaire et se construit dans différents mondes sociaux. De la naissance à la mort, l’individu évolue dans un monde caractérisé par la multipolarité influençant grandement sa construction identitaire (Lahire, 1998).

Nous verrons, dans un premier temps, à travers l’étude de la reconnaissance, que celui-ci s’inscrit complètement dans les préoccupations théoriques de l’identité. Etre reconnu, c’est bien se construire identitairement, c’est vérifier dans le regard des autres la “mêmeté”, l’égalité de soi à soi, le maintien d’une même forme, malgré les changements, les transformations, les métamorphoses, et inversement c’est construire son identité permettant la confrontation aux autres (dans une perspective interactionniste).

Nous aborderons dans un second temps, la notion d’identité dans son caractère interactionniste paradoxal, par le rapport à soi et aux autres : ce rapport est marqué par le fait de se singulariser tout en s’identifiant. Nous ferons donc le lien avec l’identité sociale et un éclairage particulier de la notion d’identité professionnelle ou plutôt des formes identitaires professionnelles (Dubar, 2001). Notre ambition est de montrer, dans cette première partie, le caractère indissociable de la reconnaissance et de la construction identitaire. Nous montrerons que le “je” sans le “nous” ne constitue qu’un seul pan du paradoxe identitaire.

CHAPITRE I :
LA RECONNAISSANCE DE SOI ET DES AUTRES

La reconnaissance est à la fois un acte de la conscience et un sentiment. En effet, la reconnaissance, pour l'Encyclopédie Larousse (2001), c'est l'*« action de reconnaître quelque chose comme sien, comme vrai, réel ou légitime »*. Plus loin, dans la même Encyclopédie, une autre définition dit : un *« sentiment qui incite à se considérer comme redevable envers la personne de qui on a reçu un bienfait ; gratitude »*. La question de la reconnaissance se pose donc en même temps dans le rapport du sujet avec lui-même et dans les rapports avec les autres. Le point commun est cependant qu'il s'agit bien de reconnaître quelque chose ou quelqu'un comme « légitime », et cela est crucial. La première définition relève d'une forme d'exigence centrifuge du sujet : nous demandons à être reconnus pour nous-mêmes, en tant que tel (en tant qu'homme, sujet, citoyen, travailleur compétent…). Cette exigence s'adresse aux autres hommes, aux institutions, aux sujets des rapports sociaux. La seconde définition introduit à l'inverse une forme centripète où je suis dans l'obligation de m'adresser aux autres hommes, à ce dont j'hérite, aux sujets et aux institutions qui m'aident, me protègent, m'éduquent, m'instruisent et me permettent ainsi d'exister comme homme. Ce qui suppose en moi un certain art de recevoir, une certaine "sagesse" qui consiste à accepter ce qui m'est donné, dans une forme de transmission. Elle complexifie donc considérablement le rapport, puisqu'elle amène, *in fine*, la notion d'interaction, en sous-entendant qu'on ne peut devenir soi qu'à partir de l'expérience que l'on a d'autrui. Avec la notion de redevabilité, sinon même celle de dette symbolique, on reconnaît à quelqu'un ou à quelque forme sociale institutionnelle une véritable valeur. Ce quelqu'un en question, à qui on s'adresse, est reconnu par cette marque. À d'autres moments, nous pouvons imaginer que l'individu redevable attend, sur d'autres actions, une recevabilité d'un « bienfait ou d'une gratitude » comme l'exprime la seconde acception. En ce sens, dans un rapport social légitime, nous pouvons dire que le fait d'être reconnu pour ce que l'on est (sens 1) engendre le sentiment de redevabilité (sens 2), puisque la singularité de la personne est désormais recevable dans le lien social. C'est bien de cette façon que fonctionne l'être humain, c'est ainsi qu'il tend à s'engendrer lui-même de manière à peu près "normale" (le non-normal étant l'exclusion, l'exil, l'esclavage…). La reconnaissance est donc inhérente au développement de l'individu. C'est ce caractère essentiel de la reconnaissance qu'exprime le psychologue A. Maslow à travers sa

pyramide des besoins humains, que nous allons présenter dans un premier temps. Nous verrons ensuite l'origine de la notion de reconnaissance, thème qui a inspiré plus particulièrement, avant les sciences sociales, la philosophie.

Synonyme de conflictualité, la reconnaissance est passée d'une lutte individuelle pour la survie à une logique inter-individuelle favorisant le lien social, la construction d'une société. Ces logiques individuelles ne s'opposent pas à des visions collectives, comme l'affirme F. De Singly : *« La reconnaissance interpersonnelle est centrale »* (2005, p. 21) ; mais l'approche personnelle, individualiste *« ne peut devenir réalité que si et seulement s'il est en même temps projet collectif » (ibid.,* p. 12). Il semble, comme le dit A. Honneth, que nous entrions dans une période de lutte pour la reconnaissance collective (Honneth, 2000) dans un souci de cohésion sociale. Il s'agit d'une lutte qui vise à refuser l'annihilation des individualités composant la collectivité. Cette approche du collectif et de l'individuel est au cœur de notre démarche de thèse. Nous la traiterons dans un dernier temps.

C'est dans ce cadre que se développe la reconnaissance professionnelle où l'équilibre entre le "je" et le "nous" est constamment problématique. S'intéresser à un métier en construction tel celui des agents de développement local implique l'évaluation de cette réalité. Pour se faire reconnaître, il est nécessaire pour un métier de développer une identité professionnelle.

Effectivement, la réflexivité de la re-connaissance, son élaboration secondaire par rapport à un premier moment de "connaissance" (qui n'est d'ailleurs jamais qu'une forme de perception, Ricoeur, 2004, p. 21), vise à produire une atmosphère, un milieu affectif, psychique qui nous lie à l'autre, qui nous permet de le reconnaître comme tel (ou comme disposant de telle ou telle qualité) et d'être reconnu par lui comme tel. Nous ne pouvons nous faire reconnaître en dehors de tout aspect identitaire et, parallèlement, se faire reconnaître contribue au développement identitaire. Cette approche interactionniste est particulièrement bien adaptée pour une démonstration portant sur un métier qui n'est pas encore fixé, parce que la dialectique entre l'expérience et la compétence rationnelle n'a pas encore été suffisamment étudiée.

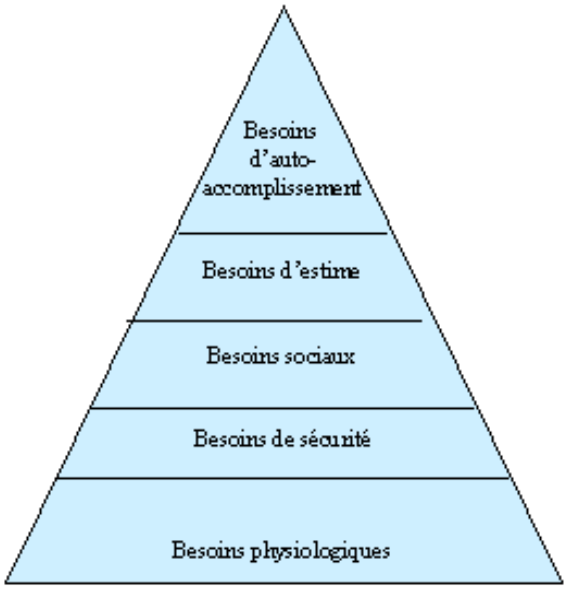
I. La reconnaissance : consubstantielle à l'être humain

Selon les théories humanistes, l'humain est un être fondamentalement bon pour que nous puissions tabler sur une finalité heureuse, pour peu que nous lui en donnions les moyens : l'obtention de son plein épanouissement, de l'accomplissement de sa nature ou de son essence.

Cette approche suppose l'existence du moi et insiste sur l'importance de la conscience et notamment de “la conscience de soi”. Le but recherché pour un psychologue est de permettre à tout individu de comprendre ses émotions et ses perceptions afin de se réaliser pleinement, c'est-à-dire atteindre l'actualisation de soi. Parmi les principaux représentants de cette école de pensée appelée comportementaliste, rappelons C. Rogers, le père de l’approche systémique et plus particulièrement A. Maslow. Pour Maslow (1970), le comportement est aussi l’expression de notre désir conscient de croissance personnelle. Les humanistes soulignent même que certains individus sont prêts à tolérer une certaine intensité de douleur, à supporter la faim et beaucoup d’autres événements qui sont sources de tension, pour atteindre ce qu'ils considèrent comme un accomplissement personnel. Pour Maslow, les besoins humains sont organisés selon une hiérarchie où l’on retrouve, à la base, les besoins physiologiques élémentaires et au sommet, les besoins psychologiques et affectifs d'ordre supérieur. Ce sont ces derniers besoins qui créent la motivation humaine.

1. La pyramide de Maslow

Nous garderons la présentation habituelle sous forme de pyramide de la hiérarchie des besoins de l'homme définis par Maslow, notre objet n’étant pas d’entrer dans les détails des différentes analyses et polémiques suscitées par les travaux de celui-ci. La première observation que l'on peut faire devant une pyramide c'est que, pour qu'elle tienne droite, elle doit avoir une base solide, car une erreur de construction du soubassement entraînera un affaissement de l'ensemble. De même, à chaque étage, une anomalie de construction aura pour conséquence un effondrement des étages situés au-dessus et ainsi de suite jusqu'au sommet. Mais, une faille étendue et profonde peut également, à n'importe quel étage de la pyramide, avoir un effet destructeur de l'ensemble. Cette digression architecturale, permet une première approche de l'interdépendance des besoins. Le modèle de la pyramide permet de comprendre qu’il y deux conditions essentielles à la réalisation de soi : 1/ la stabilité d’un minimum vital permanent permettant de garantir la continuité de l’existence du sujet ; 2/ la relation organique et suffisamment harmonieuse entre les besoins primaires et les besoins secondaires.



– A la base de la pyramide, nous retrouvons les besoins de maintien de la vie (respiration, alimentation, élimination, maintien de la température, abri, repos et sommeil, activité musculaire et neurologique, contact corporel, vie sexuelle[5]). Ces besoins sont fondamentaux. En effet, un manque, une privation, à partir d'un certain seuil, aura obligatoirement un impact sur les autres besoins, car la construction des étages supérieurs est alors soit problématique, soit impossible (pensons à la malnutrition dans de nombreux pays en voie de développement).

– L'étage juste au-dessus représente les besoins psychologiques : de sécurité (protection physique et psychologique, emploi, stabilité familiale et professionnelle), de propriété (avoir des choses et des lieux à soi) et de maîtrise (un certain pouvoir sur le monde extérieur). Un "chômeur" n'ayant pas beaucoup de sécurité ne pourra pas vraiment construire l'étage supérieur de manière durable. Et, sans indemnisation, il aura bien du mal à satisfaire les besoins essentiels de sa vie : sa pyramide humaine rencontrera des difficultés à se consolider.

– Le troisième étage est caractérisé par les besoins sociaux : l'affectivité (être accepté tel que l'on est, recevoir et donner amour et tendresse, avoir des amis et un réseau de communication satisfaisant), l'estime de la part des autres (être reconnu comme ayant de la valeur) et sentiment d'appartenance (on vit en société et notre existence passe par l'acceptation des

[5] Nous pouvons cependant émettre une réserve sur ce dernier point évoqué par Maslow. Il y a des besoins dont une satisfaction minima est absolument requise, quelles que soient les intensités de satisfaction, que le sujet humain peut nuancer à sa guise (pour la nourriture, de l'ascétisme à la voracité…) : la respiration, l'alimentation, le sommeil ne relèvent plus du choix, à un moment donné. En revanche, l'activité sexuelle ne s'inscrit pas dans cette logique, puisque certains individus peuvent s'en passer radicalement. En effet, la chasteté, l'abstinence ou encore la sublimation relèvent de la volonté personnelle et du projet d'existence. On ne peut donc traiter le besoin de nutrition comme on traite celui de la vie sexuelle.

autres avec leurs différences, ainsi que par l'appartenance à un groupe). Si ces besoins de base sont satisfaits, il y a apparition, selon ce que l'on appelle le principe d'émergence, d'autres besoins dits besoins secondaires de développement, qui sont davantage de l'ordre de la réalisation de soi, comme être libre, que du comblement de manques. Cet étage est en quelque sorte celui qui évoque le mieux les interactions, par le processus d'inter-identification entre les membres d'un groupe. Ce sont ces mécanismes identificatoires qui fournissent les moyens psychiques qui permettront la construction de la personnalité dans les étages supérieurs.

– Le quatrième étage qualifie le besoin d'estime de soi-même : le sentiment d'être utile et d'avoir de la valeur, point de départ de l'acceptation de soi, de l'amour de soi (d'une certaine forme de narcissisme social) et du développement de l'indépendance.

– Ce besoin une fois satisfait, on peut alors accéder au sommet de la pyramide, parvenir à la réalisation de soi (accroître ses connaissances, développer ses valeurs, "faire du neuf", créer de la beauté, avoir une vie intérieure…) et, comme le disait Goethe, *« devenir ce que nous sommes »*. En étant bien attentif à ce paradoxe qui consiste à réaliser quelque chose que nous ignorons fondamentalement (qui sommes-nous, au fond ?) Chez de nombreux individus, ce besoin d'actualisation de soi comprend les besoins de compréhension cognitive (nouveauté, exploration, connaissance) et les besoins esthétiques (plaisir esthétique, harmonie, art, mesure, beauté, ordre). Cette dimension de l'actualisation ontologique n'est jamais complètement atteinte et pousse toujours à rechercher davantage : le désir est infini.

2. Maslow et la reconnaissance

La théorie de Maslow est déterminée par le souci d'évaluer l'importance de la satisfaction des besoins primordiaux et ce, afin de soigner les personnes en souffrance. Elle a été depuis reprise dans de nombreux champs pour montrer l'apport heuristique d'une telle modélisation dans la compréhension des besoins de l'être humain, notamment dans son rapport aux autres. Ce modèle a pu être critiqué en interrogeant la thèse de la succession des moments de satisfaction à trouver avant de franchir les paliers suivants. Pour un individu, le besoin d'estime de soi peut être, par exemple, plus important qu'un besoin nutritionnel à long terme... C'est ce que montre le psychanalyste J. Rouzel[6], avec l'exemple de cette rencontre dans la rue de deux personnes sans domicile fixe dans une grande ville du sud de la France. Dans la conversation, il leur demande ce qui ne va pas en réalité. Elles lui répondent qu'elles n'ont

[6] J. Rouzel : « malaises dans le travail social ». Conférence à l'Institut Supérieur Social de Mulhouse, 14/11/06

pas vraiment de problèmes à satisfaire leurs besoins primaires (comme celui de manger), mais qu'elles rencontrent de vraies difficultés à satisfaire leur désir d'être vus par les gens qui passent, d'être perçus et d'être reconnus comme des gens à qui on parle. Cet exemple nous montre que la pyramide peut s'inverser et qu'un individu peut avoir un ordre de priorité inverse à celui présenté par Maslow. Ces controverses ne constituent pas l'objet de notre travail. Mais en même temps, cet exemple illustre la force de la reconnaissance pour exister, et non simplement vivre ou survivre. C'est pourquoi nous avons simplement retenu les travaux de Maslow comme une introduction à la question de la reconnaissance et particulièrement à la reconnaissance professionnelle. Ce sont des travaux particulièrement éclairants, qui nous montrent le caractère essentiel, la puissance de la reconnaissance pour l'être humain et l'importance de posséder un métier, d'avoir un travail – ce qui constitue pour Maslow la seconde étape des besoins fondamentaux. La notion de reconnaissance est, de notre point de vue, commune aux trois autres paliers. Elle est un besoin social au sens de la reconnaissance par les autres. Ce que nous renvoient les autres, ce qui correspond à l'estime de soi chez Maslow, est la traduction d'une reconnaissance de l'action d'un individu, un sentiment d'être utile, voire nécessaire. Enfin, le besoin d'actualisation, de réalisation de soi s'inscrit, selon nous, dans une volonté pour l'individu non seulement de ne pas perdre cette reconnaissance mais bien davantage, de l'amplifier, de l'augmenter (jusqu'à vouloir devenir l'auteur de soi-même…). Nous voyons bien que la notion de reconnaissance est au cœur du processus de développement de l'humain et… des humains en interaction. "Des humains", puisque cette question porte sur ce qui fait société. Chaque individu, une fois reconnu à travers et pour ce qu'il est, est un bien pour lui et pour les autres, en tant qu'il augmente et rend plus puissant le rapport social. Si ce n'est pas le cas, l'individu se retrouve désaffilié (Castel, 1991, 1995), exclu, et il peut "menacer" la cohésion sociale à différents niveaux, tout simplement parce que celui qui n'obtient jamais la gratitude de la reconnaissance par le don, comme l'affirme P. Ricoeur (*op. cit.*), entre dans la violence de la lutte pour cette reconnaissance. Que cette lutte des vivants pour la reconnaissance puisse menacer la cohésion des rapports humains, c'est ce que nous ont révélé certaines philosophies et notamment celle de Hobbes. Toutefois, cette prise de conscience de la lutte pour l'existence a permis de fonder l'importance de la reconnaissance de chacun pour co-exister. La conception que se fait Maslow des besoins humains, associée à la question de la place de la figure professionnelle comme élément central de la reconnaissance, montre à quel point l'individu a besoin de "faire profession" pour exister vraiment. Cette nécessité de la reconnaissance professionnelle peut être une lutte, mais une lutte réglée, pacifiante.

II. Au commencement de la cohésion sociétale se trouve la reconnaissance

La question de la reconnaissance, nous l'avons vu, n'est donc pas une question nouvelle dans les sciences sociales. Elle revient avec une acuité toute particulière ; ces derniers temps, les différents ouvrages traitant du sujet de façon directe ou indirecte, les colloques organisés récemment[7] sur cette question l'attestent. La reconnaissance s'appréhende aussi bien dans la recherche fondamentale comme les travaux d'A. Honneth (*op. cit.*) qu'à travers l'empirisme portant sur des sujets comme le droit des minorités (religieuses, culturelles, sexuelles…), ou les rapports professionnels. Des recherches qui s'inscrivent, de fait, complètement dans la dynamique des constructions identitaires et qui reflètent, par leur existence, cette crise des identités dont parle Dubar (*op. cit.*). A partir de l'origine de ce besoin de reconnaissance, abordons cette notion sous sa dimension individuelle et collective.

1. De la reconnaissance inter-individuelle

1.1. La lutte pour l'existence : le point de vue de Machiavel

Pour A. Honneth, la philosophie sociale moderne est née de la compréhension de la vie en société comme le résultat d'une lutte incessante pour l'existence (*op. cit.*, p. 13). C'est avec Machiavel que cette idée de lutte apparaît dans une acception nouvelle. En effet, jusqu'alors, l'homme était considéré comme un individu social qui ne peut se réaliser sans s'affranchir d'un rapport avec une collectivité publique. C'est un point de vue développé à la naissance de la philosophie avec Aristote qui disait déjà que *« l'Homme qui est dans l'incapacité d'être membre d'une communauté, ou qui n'en éprouve nullement le besoin parce qu'il se suffit à lui-même, ne fait en rien partie de la cité, et par conséquent est une brute ou un dieu »* (cité par JF. Dortier, 2002, p. 28). Aristote pose là les principes d'une vie en société : une inter-relation régulée par un ordre social et politique sur fond de naturalisme plus ou moins providentialiste (l'homme est bien défini comme un animal social, un animal politique) : dans

[7] Tel que celui organisé par l'ENS de Lyon « La reconnaissance dans les sociétés contemporaines » les 5 et 6 décembre 2005 avec la présence de nombreux philosophes anglo-saxons comme DM. Weinstock, D. Leydet, le français E. Renault ou encore les sociologues A. Boubeker, D. Wetzel.

une certaine mesure, la Cité accomplit une forme supérieure de la nature. Cette inter-relation n'est pas contestée par Machiavel, mais, dans une vision naturaliste tout à fait opposée à celle d'Aristote, elle s'inscrit dans un nouveau cadre, qui est celui de la force, et du rapport de force immédiat. La pensée de Machiavel est un matérialisme pur, une réflexion sur les mécanismes qui règlent les forces entre elles. C'est la logique de l'intérêt, de la puissance et du pouvoir qui commande. Et rien n'échappe à cette logique générale, ni les individus, ni les institutions (l'Armée, la Police, la Justice, la Religion – pour Machiavel, le Vatican…). La force de la religion conduit ainsi les représentants de l'Eglise à exercer des pouvoirs exorbitants en s'appuyant sur la morale moralisante, dont Machiavel voit bien l'hypocrisie. Avec l'Inquisition, des exécutions visent à "purifier" les mœurs en Italie, en Espagne, et Machiavel attentif à ces débordements de violence, s'interroge sur les moyens d'en finir avec cette politique uniquement basée sur une morale (et une religion) dissimulant l'emploi de la force (Vergely, 1997, p. 19). Aux yeux de Machiavel, si la politique est essentiellement jeu de forces, tout recours à une morale ou une religion qui dénie à la force son pouvoir fondamental n'est qu'hypocrisie, et forme faible du politique, ce qu'il voit dans la politique des Princes (1513, *op. cit.*) liés au Vatican. Seul, le principe cynique d'une action soumise au principe absolu d'efficacité permettra d'y voir clair sur la nature de la politique et de ce qui fait société entre les hommes. Le but de Machiavel, et ce sera aussi celui de Hobbes plus tard, est de nous révéler, certes de manière fort réaliste et même pessimiste, la vraie et unique nature de ce qui fait lien entre les humains, et cette nature ne saurait être le "bien", l'amour, la moralité. C'est essentiellement la régulation du rapport de forces qui vise une forme d'apaisement des rapports chez Hobbes et de liberté chez Machiavel. Nous ne pouvons juger le bien fondé de toute politique qu'à cette aune. Pour Machiavel, les empires les plus durables sont le fait de leur action efficace, fait de ruse (de mensonge, d'illusions, de propagande…) et de force (de puissance, de cruauté, de culture de la violence).

L'idée machiavélienne est à la fois actuelle, moderne, et si l'on ose dire, "de son temps" : parallèlement, les hommes de la Renaissance inventent de nouvelles méthodes commerciales et un puissant développement financier (bancaire) et manufacturier engendre de nouvelles relations politico-économiques. Machiavel considère que ce contexte matériel favorise les luttes pour étendre la puissance des Princes. Cette idée exprime évidemment une certaine conception de la nature humaine : l'homme est désir de puissance. Ainsi, l'homme ne serait qu'un être égocentrique, égoïste, préoccupé par la conservation de son existence, par la satisfaction de son propre intérêt (du moins tel qu'il se le représente – car il faut évidemment

distinguer le bien subjectif du bien objectif) et par le développement de stratégies susceptibles de lui permettre de réaliser ses désirs.

La question de la reconnaissance ne peut se passer d'une anthropologie (c'est-à-dire d'une théorie de la nature humaine comme culture), et elle est lue sous les traits de la lutte pour l'existence où, finalement, règnent les plus forts, les plus rusés et les plus malins ; par là même, elle s'en trouve forcément réduite. Hobbes reprendra cette pensée machiavélienne en réaffirmant l'éminence du désir impérieux de reconnaissance du désir dans le lien à autrui (quand je désire, ce que je désire, c'est le désir d'autrui, soit l'acte de reconnaissance de ma propre puissance).

1.2. Une lutte régulée : la pensée de Hobbes

La question de la reconnaissance suppose une théorie de la nature humaine, avons-nous dit. Toute la démonstration de Hobbes tient dans le tableau qu'il fait de l'état de nature. Selon lui, ce qui pousse les hommes à se mettre en sociétés, c'est la peur de la mort, mais aussi l'état d'angoisse dû à la menace perpétuelle que font régner les hommes les uns sur les autres. Dans ce qu'il appelle l'état de nature, il n'existe en effet ni règles, ni ordre, ni justice, chacun, mû par son seul appétit, ne vise que la satisfaction de voir sa propre puissance reconnue par l'autre, à ses dépens. La vie est « *une guerre de tous contre tous* » (Magee, 2002, p. 80) où, selon la formule bien connue, « l'homme est un loup pour l'homme ». Chaque vivant ne cherche qu'une chose : à assimiler l'autre vivant. Le droit naturel n'est pas celui des stoïciens, c'est un droit naturel matériel, animal, celui de la dévoration, de la manducation ("manger ou être mangé"). Le malheur, s'il l'on ose dire, est qu'il y a une égalité naturelle qui fait que même l'homme le plus faible est toujours assez fort pour nuire à celui qui apparaît comme le plus fort, et ce par l'effet d'une ruse ou d'une coalition par exemple[8]. Il n'y a donc pas chez Hobbes de droit du plus fort. Pour qu'il y ait apaisement des rencontres et des rapports, il faudra que tout un chacun remette sa force entre les mains d'un "plus fort", qui sera le Léviathan, monarque absolu. La reconnaissance chez Hobbes n'est donc pas un droit moral ou éthique, ni une vertu. C'est d'abord l'objet d'un appétit, d'un désir, c'est même une passion, qui sert de ressort à d'autres passions, comme la fierté, l'orgueil, la vanité. On peut aller jusqu'à tuer pour être reconnu, mais la vraie solution est de maintenir l'autre en vie et de

[8] On retrouve ici l'apport de Machiavel.

profiter de son regard de vaincu pour faire durer la jouissance. Ainsi, chacun à l'état de nature, est tiraillé par deux affects contradictoires : celui de vaincre l'autre (de le soumettre, en jouissant de voir la crainte et l'admiration dans le regard du vaincu[9] – et rien de meilleur que l'esclavage pour disposer longtemps de ce regard…) et celui de la peur de mourir ou d'être vaincu et réduit en servitude à son tour. C'est cette tension que reprendra Hegel pour en faire une dialectique du travail et de la culture, qui n'existe pas encore chez Hobbes en raison de l'égalité naturelle qui engendre l'idée d'une menace infinie de chacun sur chacun et que seul l'État-Léviathan fera cesser. La pensée hobbesienne du pouvoir est ici très originale. La solution au malheur de l'état de nature consiste à rendre les armes (chacun abandonne son droit naturel, sa force, sa puissance native) et à les remettre sans exception entre les mains d'une puissance artificielle qui devient suprême par voie de conséquence, le Léviathan. Ce faisant, chacun décide de passer un pacte de non-agression avec ses semblables en déléguant au Souverain absolu son "droit à la violence", afin que celui-ci fasse régner la paix. L'État est donc la somme des forces et des droits naturels individuels, qu'il reçoit unilatéralement de chacun des hommes devenus sujets.

Ce que Hobbes a retenu de Machiavel, c'est qu'il faut désormais penser l'existence humaine à partir de la force mécanique / dynamique du désir dans un monde sans finalité et sans providence, et qu'il faut s'en tenir, en politique, à des valeurs minima. Mais Hobbes, à la différence de Machiavel, aura vu se développer la construction d'un État moderne et il a forgé sa pensée à une époque influencée par la philosophie de Descartes (en particulier par son mécanisme). Un des *leitmotiv* du début du Léviathan est « *faisons l'homme* » (2007, p. 64). De ce fait, il approfondit sa conception de la nature humaine, au sens où si chez Machiavel règne encore un certain fatalisme, chez lui il y a place pour un volontarisme politique, une plus haute détermination du désir qui permet d'inventer d'autres conditions d'existence, dont des régimes pacifiés et sécurisés. Pour Hobbes, l'homme est un être capable de produire une réalité sociale et politique inédite, radicalement nouvelle, et ce à partir de ce désir de reconnaissance dont chaque sujet exige, de la part de l'État-Léviathan, la garantie de la satisfaction, plus encore que de la liberté. Car toute reconnaissance suppose davantage un état de paix civile et de sécurité, bien plus que de liberté individuelle. C'est la rançon du pacifisme absolu de Hobbes : la paix civile vaut davantage que l'agitation des libertés individuelles particulières.

[9] Hobbes anticipe, en quelque sorte, Hegel, Freud ou encore Sartre.

Il y a bien une dialectique des désirs de reconnaissance, au sens où l'expérience d'un négatif (l'agressivité d'autrui, sa méfiance…) peut engendrer une positivité (la recherche d'une solution pour convertir l'énergie psychique de chacun, pour pacifier). Lorsqu'il rencontre son semblable, l'homme éprouve un désir d'« *accroître sa puissance par défiance envers celui-ci* » (Honneth, *op. cit.*, p.15). Cette ontologie sociale rapproche les deux penseurs en ce sens que l'existence et la reconnaissance sont l'objet de luttes incessantes, où l'État est assigné à la tâche qui consiste à faire baisser le niveau d'intensité des conflits, voire à les neutraliser[10].

L'action de l'État chez Hobbes est donc centrée sur l'exercice d'un pouvoir absolu pacifiant les rapports spontanément agressifs des individus. Toute la question est de savoir si l'on peut vraiment compter sur cet État pour assurer la sécurité de tous et de chacun, c'est-à-dire le maintien de conditions d'existence susceptibles de permettre l'exercice minimum de la liberté (liberté de commercer, de croire, d'entreprendre, par exemple). Cette question a traversé les courants philosophiques, notamment la période des Lumières. L'enjeu pour les penseurs des Lumières (Montesquieu, Diderot, Rousseau…), remettant en cause la fiabilité d'un État monarchique, est de réussir à construire un État dont l'essence même serait la Raison de la Liberté. C'est Hegel qui a construit un modèle de l'État moderne relevant ce défi afin d'instaurer une théorie éthique de l'État fondée sur le désir de liberté et l'exercice de la raison.

1.3. Le passage à la reconnaissance par autrui

Dans la dialectique entre le maître et son esclave (entre la conscience maîtresse et la conscience serve), issue de *La phénoménologie de l'esprit* (1807), Hegel indique deux conceptions de son idée de la reconnaissance. Il décrit d'abord la lutte à mort que se livrent les consciences désirantes pour accéder à la reconnaissance de leur puissance réciproque. Celle qui deviendra le maître s'avère être celle qui est davantage prête à sacrifier sa vie pour l'emporter que l'autre, qui deviendra servante de la première. En réalité, cette conscience ne sait pas encore, au début, qu'elle est prête à sacrifier sa vie. Elle le comprendra peu à peu au cours du combat. En revanche, elle est la plus courageuse, c'est-à-dire qu'elle est celle qui affronte le plus longtemps (tout du moins plus longtemps que son adversaire, et c'est cela qui est décisif) ce que Hegel appelle "la peur de la mort" et qui est "le maître absolu" *« son maître véritable n'est donc pas le Maître, mais la pensée de la perspective de la mort »* (Choulet,

[10] En principe, avec le Léviathan, il n'y en a plus, considérant qu'Hobbes est un pacifiste absolu.

1985, p. 326). La conscience battue, vaincue, est dite lâche parce qu'elle a abandonné le défi de la mort. Elle a certes été courageuse, mais moins que la conscience victorieuse, puisqu'elle a eu davantage peur de mourir et elle s'est donc "rendue" (elle a rendu les armes, comme les individus chez Hobbes). Hegel considère que cette lutte à mort pour obtenir les honneurs de la reconnaissance du désir est une lutte de pur prestige fondant l'origine des progrès dans l'éthicité même. En même temps, nous repérons ici le début de la dialectique. En effet, pour Hobbes, tous les hommes rendent les armes (ils les remettent entre les mains du Léviathan, d'où leur servitude), alors que chez Hegel c'est une conscience devant une autre (la conscience–maître) qui les rend, se mettant alors en situation de servitude.

C'est ce rapport interpersonnel qui fonde la seconde conception de la reconnaissance. En effet, Hegel est le premier à avoir décrit précisément la conscience de soi dans son rapport à autrui à partir du désir de puissance. Dans le devenir ou l'histoire de la relation conflictuelle entre les deux consciences, le maître accèdera à la reconnaissance par l'esclave et l'esclave, lui, accèdera à la reconnaissance par le travail qu'il va effectuer et auquel le maître échappera. Si le maître dispose d'une reconnaissance immédiate, liée à la passion de la peur, l'esclave dispose, à l'inverse, d'une reconnaissance par le processus et les fruits de son travail. Cette vision dialectique de Hegel est au fondement de sa pensée : le maître n'est maître que parce qu'il est reconnu subjectivement comme tel par son esclave. Plus précisément, si le maître est reconnu d'abord dès sa victoire, dans la domination, l'esclave, quant à lui, ne sera reconnu que bien plus tard, une fois qu'il aura maîtrisé le réel matériel par son travail. Le maître est "dominus", mais l'esclave va apprendre à devenir "maître–magister" (maître compétent, avec savoir-faire et savoir) et il deviendra "maître-dominus" de son premier maître par le fait de lui être devenu indispensable *« la vérité de la conscience libre, indépendante, est en fait la conscience servile, car tout dépend de quelle indépendance il s'agit : l'indépendance immédiate, celle du maître, ne vaut rien, hormis son accent de témérité (neutralisation de la peur de la mort) ; celle de l'esclave vaut, par contre, en tant que fondée par le dur mouvement du travail et de l'éducation de la conscience de soi »* (Choulet, *ibid.*, p. 327).

En dehors de ce rapport de domination et de dépendance qui sont à la base, nous le voyons bien, du processus de reconnaissance, retenons cette idée que la conscience de soi ne se fait plus en dehors de l'autre conscience comme cela pouvait l'être encore chez Machiavel. Chez Hegel, le caractère absolu de la relation crée une ontologie du rapport social de la réciprocité des regards. La notion de reconnaissance est bien, dans un premier temps, un rapport relationnel.

Si je suis reconnu pour ce que je suis, il me faut comprendre les raisons pour lesquelles je suis reconnu, raisons qui impliquent une thèse sur "ce que je suis". Si nous nous en tenons à la dialectique du désir de puissance et de la reconnaissance qu'il exige, nous pouvons considérer que ce que je suis est d'abord un "être devenu" : je suis ce que je suis devenu, dans et par mon éducation, ma culture, mon savoir, mon savoir-faire, mon savoir être en situation. Cette reconnaissance permettra mon émancipation, comme le montre A. Honneth *« Un sujet, pour autant qu'il se sait reconnu par un autre dans certaines de ses capacités et de ses qualités, pour autant qu'il est donc réconcilié avec celui-ci, découvre toujours des aspects de son identité propre, par où il se distingue sans nul doute possible des autres sujets et s'oppose de nouveau à ceux-ci comme tel être particulier »* (*op. cit.*, p. 26).

Si nous en appelons à une position de principe humaniste du droit naturel (que nous trouvons chez les stoïciens et les chrétiens), ce que je suis est "ce que je suis" : un homme, qui vaut en lui-même, par nature, autant que tout autre, c'est-à-dire une personne, une liberté, une dignité. Cette personnalité infinie a droit à la reconnaissance absolue, inconditionnelle de tous les autres hommes et réciproquement. Cet humanisme que nous retrouvons, entre autres, chez Rousseau, irrigue la pensée des Droits de l'Homme et pose les principes pérennes de la reconnaissance universelle de l'homme par l'homme.

Pour Hegel, la société véritable est celle qui se donne deux finalités : favoriser le progrès éthique des citoyens, (au sens de l'éducation du désir et de la raison) et permettre à tout sujet humain la reconnaissance. Ces deux fins peuvent être réalisées par l'articulation de trois formes de rapports éthiques : 1/ l'amour induit par un réseau de socialité primaire (famille, ami, groupe, communauté), est à la base de la reconnaissance de l'humain. Elle offre au sujet une sécurité affective et un gain de puissance lui permettant de se mêler à un réseau de socialité plus complexe. Ce second réseau correspond à ce qu'Hegel appelle la reconnaissance juridique, permettant 2/ la liberté individuelle dans des droits politiques collectifs (la liberté intérieure), et 3/ la reconnaissance dans l'État comme garant de cette liberté (la liberté civile du citoyen). Ainsi, la conscience personnelle aura appris que la vérité de son être est collective, sociale, institutionnelle et politique.

Cette distribution entre les trois dimensions est reprise par A. Honneth qui remplace l'État par la notion de solidarité, qui fonde l'estime de soi et structure les solidarités de groupe.

2. De la reconnaissance individuelle à la reconnaissance collective

La limite entre la reconnaissance individuelle et la reconnaissance collective d'un groupe, d'une communauté est extrêmement mince. C'est la construction identitaire en interaction dans les relations familiales, sociales et professionnelles qui permet ce passage, si l'on reprend la construction d'Honneth (1999, p. 11) qui considère trois composantes structurelles du rapport positif à soi : 1/ la confiance en soi ; 2/ le respect de soi et 3/ l'estime de soi. C'est par la possibilité du sujet de se construire un rapport positif à lui-même dans ces trois dimensions que la reconnaissance apparaît. Nous avons ainsi *« un réseau de différentes relations de reconnaissance, à travers lesquelles les individus peuvent à chaque fois se savoir confirmés dans l'une et l'autre des dimensions de leur autoréalisation »* (Honneth, 2000, *op. cit.*, p. 210). Cette reconnaissance agit et se structure chez l'individu de la même façon que la construction identitaire, dans un rapport individuel et collectif. C'est l'argument développé par le philosophe canadien C. Taylor (1998) qui pense dans son ouvrage, *Les sources du moi la formation de l'identité moderne*, que la reconnaissance des groupes sociaux s'apparente aux questions identitaires de l'individu. Pour Taylor, la reconnaissance prend une double forme : *« chacun doit être respecté dans sa dignité d'être humain, comme disposant des mêmes droits que tout être humain. Mais chacun doit aussi être reconnu dans sa différence, dans son identité propre qui le distingue de tous les autres »* (cité par Pourtois, 1999, p. 48). Nous retrouvons la visée paradoxale de la construction identitaire : s'assimiler aux autres sous la forme d'une égalité tout en s'en différenciant.

Mais ce paradoxe n'est pas une opposition, ce n'est une contradiction qu'en apparence. Si je veux apporter ma part personnelle, ma singularité, ma véritable différence à une construction collective, je dois aussi, dans le même mouvement, considérer la singularité de l'autre et ce qu'il apporte au groupe auquel je m'assimile. Ainsi, je peux être dans le groupe et m'y reconnaître comme dans un élément structurant, dans la mesure où les autres membres du groupe partagent mes préoccupations et ne pas perdre ma singularité. Ce qui se passe dans les dérives sectaires, par exemple, est l'inverse : l'individu croit être reconnu mais il est, en réalité, absolument désidentifié, désingularisé.

Cette part individuelle dans le collectif est affirmée par Pourtois (*op. cit.*, p. 51) *« Ego reconnaît la valeur des particularités d'autrui lorsqu'il est convaincu que ces particularités apportent une contribution à la réalisation des fins et des valeurs du groupe, voire*

éventuellement à l'humanité dans sa totalité ». Nous retrouvons cette dynamique dans la construction du groupe professionnel.

2.1. La reconnaissance professionnelle

Un seul exemple peut être pris pour attester de l'importance de la reconnaissance dans le domaine professionnel. Il s'agit de celui souvent utilisé en sociologie des organisations et nommé *« effet Hawthorne »*. La conclusion de cette longue enquête psychosociologique a démontré que les changements de conditions de travail d'un groupe d'ouvrières dans un atelier de fabrique de téléphones n'avaient pas forcément d'incidences sur la productivité. Que les conditions de travail s'améliorent ou non, la productivité ne faisait qu'augmenter. Les chercheurs en ont donc conclu que *« les gens réagissent positivement au fait que l'on s'occupe d'eux pour améliorer leur situation »* (P. Bernoux, 1985, p. 73). En somme, lorsqu'ils se sentent visibles et reconnus dans les actions qu'ils mènent, c'est-à-dire qu'ils pensent *« posséder une valeur sociale »* (Honneth, 2004a, *op. cit.*, p. 140). Cette expérience montre l'effet de l'interaction entre la reconnaissance professionnelle (l'action, l'activité conduite) et l'identité individuelle. La personne va être reconnue à travers son action professionnelle dans ce contexte.

T. Todorov (2002, p. 23) présente deux formes de reconnaissance dans ce contexte professionnel : la reconnaissance de conformité et la reconnaissance de distinction. Ces deux types de reconnaissance peuvent se retrouver dans les logiques professionnelles. Je peux assumer, par mon travail, une fonction que la société considère comme utile pour elle, je n'ai donc pas forcément besoin de reconnaissance de distinction. Je peux me contenter d'une reconnaissance de conformité en ce sens que je sers mon entreprise, mon association, mon pays… Ces deux logiques, qui peuvent s'opposer, ont toutes les deux la même base : l'apport de la singularité de chaque individu. Mais pour qu'il y ait cette autoréalisation individuelle, encore faut-il que le travail soit socialement utile. Pour le psychologue social G.H. Mead (1934), un sujet qui remplit bien la fonction qui lui est assignée dans le cadre de la division sociale du travail trouve un degré de reconnaissance qui suffit à lui donner conscience de sa particularité. Cette vision est critiquée par Honneth (2000, *op. cit.*) qui pense que, dans ce contexte, l'autoréalisation de soi est limitée par un principe fonctionnaliste. L'individu n'est estimé que par sa capacité à remplir un travail, une fonction socialement utile, et cette

évaluation des fonctions définies dans le cadre de la division du travail dépend des fins globales d'une société. Or, nous savons bien que ces fins ne sont pas neutres axiologiquement, notamment lors de périodes particulièrement fortes de l'histoire. Rappelons-nous, par exemple, le moment où le nazisme sévissait en Europe : dans ce contexte, un bon bourreau nazi était alors un bourreau qui fonctionnait bien.

Dans notre société plus contemporaine, une étude allemande menée entre 2001 et 2003 par D. Wetzel auprès de cadres supérieurs, a montré une tendance à l'instrumentalisation de la reconnaissance qui devient une technique sociale visant à stimuler les performances du salarié (Halpern, 2006, p. 22). C'est également, par cette absence de neutralité (ou par cette neutralité idéologique), que nous pourrions analyser, à la suite d'A. Franssen (1999, p. 159-181), le malaise par le manque de reconnaissance, sur le plan de la rentabilité économique, des métiers dits du secteur non-marchand (enseignants, travailleurs sociaux, infirmiers…). Une société qui valorise les critères de performance marchande et compétitive induit une perception négative de l'image sociale de ces métiers dont *« l'expression même de non - marchand illustre la difficulté de se définir positivement »* (Franssen, *ibid.*, p. 167). Ce déficit de reconnaissance, dans ce contexte, se traduit par des missions floues, des statuts dévalorisés…

Mais cette absence de reconnaissance engendre une forme de réaction en ce sens qu'elle touche individuellement (et collectivement) ce qu'il y a de plus intime chez l'individu : son identité. Nous observons ainsi ce que l'on nomme des réactions identitaires qui se manifestent par différentes conceptions de l'identité. Franssen relève que l'on a souvent affaire à des conceptions unitaires de l'identité, le sujet aspirant à *« une adéquation à lui-même et à la coïncidence de son identité pour lui et de son identité pour les autres »* (*ibid.*, p. 177).

Les métiers non reconnus sont persuadés de leur utilité ou construisent la rhétorique des compétences qui, progressivement, devrait prouver celles-ci. Ils sont en fait en absence de « reconnaissance de distinction » par la société, pour reprendre l'expression de Todorov. En revanche, parce que la reconnaissance de conformité est auto-définie, ces métiers la possèdent de fait. En effet, pour C. Dejours (2002, p. 25), le jugement de conformité est porté par les pairs (ceux qui partagent le même savoir). Cette reconnaissance confère alors à celui qui la reçoit l'appartenance à un métier, à un collectif de travail, une forme de légitimité. S'il respecte les règles de travail, il est admis dans le cercle. L'important pour le groupe professionnel est d'obtenir les deux types de reconnaissance et c'est ce qui explique les mouvements collectifs.

2.2. La lutte collective pour la reconnaissance

A partir des travaux d'Hegel, Honneth a montré tout au long de son ouvrage, *la lutte pour la reconnaissance* (*op. cit.*), comment la notion de reconnaissance permet de mieux rendre compte de la manière dont se résolvent les conflits individuels et sociaux que les notions d'intérêt, d'appétit et de pouvoir ne pouvaient le faire. Il "réenchante", en quelque sorte, la lutte collective, s'opposant ainsi à la vision d'un individualisme montant qui ne se soucierait plus de la collectivité. Bien évidemment, et nous l'avons montré, cette action collective pour la reconnaissance ne saurait se passer de la lutte pour la reconnaissance individuelle[11].

Pour Honneth, c'est l'expérience vécue du mépris social, l'atteinte à la dignité de l'individu, voire la violence physique, qui peuvent conduire l'individu à s'organiser avec les autres, à résister collectivement et politiquement dans un but de reconnaissance. La rencontre du mépris affecte négativement le rapport à soi des personnes concernées. Nous assistons alors à la dissolution de la confiance en soi en tant que personne digne d'affection, à la perte du respect de soi comme membre d'une communauté d'égaux en droits et à la perte de l'estime de soi comme sujet contribuant par ses pratiques à la vie commune. De telles privations n'offriront pas *« le degré de reconnaissance nécessaire pour venir à bout des différents problèmes d'identité »* (Honneth, 2007a, *op. cit.*, p. 196). Il faut y voir pour Honneth l'indice d'un développement pathologique de la société qui, lorsqu'elle ne souffre pas du mal qu'il nomme « pathologie sociale », doit assurer une place, une reconnaissance à chaque individu. En même temps, cet état pathologique conduisant au mépris social crée une dynamique pour Honneth (*ibid.*, p. 180–202), celle d'une relation de solidarité qui institue les luttes collectives. A la différence de Hobbes qui considérait ce type de conflit comme une menace pour l'ordre social, il s'agit pour Honneth au contraire d'un médium de l'intégration sociale. Une intégration perçue comme le fruit d'une lutte entre les sujets sociaux, pour la reconnaissance de leur identité, pour que tous les individus et tous les groupes acquièrent une chance égale de prendre part à l'organisation de la vie commune. Concrètement, ces luttes pour la reconnaissance, même si elles ne s'inscrivent plus dans des conflits de classe, se développent au sein de nombreux "petits" conflits depuis Mai 68, considéré comme le dernier

[11] Ce double mouvement fait ainsi écho aux propos d'un ancien haut dirigeant syndical, Edmond Maire (Secrétaire Général de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) de 1971 à 1988), qui disait que les grands mouvements sociaux, y compris ceux que l'histoire a retenu comme le Front Populaire de 1936, n'ont jamais eu une consonance collective. C'est bien l'addition d'intérêts individuels qui ont construit le mouvement. Peu importe, disait-il, pourvu que ces mouvements permettent une plus grande reconnaissance des travailleurs. Une reconnaissance construite et acquise à la fois individuellement et collectivement.

grand conflit de classe (Dubar, *op. cit.*, p. 119). Ces conflits sont fréquemment professionnels, mobilisant des catégories entières qui revendiquent indifféremment des créations de postes, une revalorisation des salaires, des statuts, une amélioration des conditions de travail… Ce sont des revendications que nous pourrions qualifier de reconnaissance d'identités collectives. D'autres luttes se développent et ont pour point de départ la lutte pour leur reconnaissance, c'est le cas des minorités ethniques, religieuses ou encore sexuelles. Elles revendiquent non plus seulement des droits, mais le respect et la dignité. Ces luttes conduisent à un militantisme d'un genre nouveau selon J. Ion (2006, p. 43) aboutissant *« tout à la fois à positiver une situation douloureuse, mais aussi à s'affranchir de cet affichage pour se revendiquer comme personne au même titre que n'importe qui »*.

Les émeutes urbaines de novembre 2005 peuvent être également analysées sous l'angle de la reconnaissance. En effet, comme le montre L. Mucchielli (2006, p. 20), la colère des jeunes des quartiers *« est avant tout une révolte contre une situation d'humiliation »*. Les jeunes issus des quartiers d'habitat social s'exprimant, à travers des actes violents, pour être reconnus au même titre que les autres jeunes de leur génération, c'est-à-dire en qualité de citoyen français à part entière. Les images télévisées présentant des jeunes brandissant la carte d'identité de la nationalité française ne signifient pas autre chose. Ces jeunes souhaitent ainsi montrer leur affiliation à une communauté nationale dont l'enjeu est l'accès à un emploi, une formation, un logement… et sortir du processus de stigmatisation dans lequel ils se trouvent très souvent. Ils rendent visibles par la violence, l'invisibilité sociale dont ils souffrent en matière d'accès aux droits communs. Ils se situent dans un déni de reconnaissance à l'intérieur des institutions. En fait, si nous reprenons la conception d'invisibilité d'Honneth, nous pouvons dire que certains jeunes exclus, n'existent pas pour les institutions parce qu'ils n'agissent pas en elles et qu'ils ne répondent à aucune fonction socialement identifiable.

Autant de conflits qui font dire à Dubar, reprenant les propos de D. Lapeyronnie (*op. cit.*, p. 119), qu'ils sont souvent *« portés par des revendications de reconnaissance et de dignité et, finalement, d'identité »*. Le souci de reconnaissance, qu'il soit individuel ou collectif, est bien lié à la construction identitaire. Tout métier, soucieux de son processus de reconnaissance, devra donc passer par les différentes étapes de cette construction.

Conclusion

« Le déni de reconnaissance produit des lésions de l'identité paralysantes ou destructurantes, fait confirmé par les études psychosociales sur l'exclusion et la grande précarité », nous dit le philosophe E. Renault (2006, p. 37), démontrant ainsi l'importance de la notion de reconnaissance pour chaque individu dans sa construction identitaire. En effet, l'emploi du mot lésion est particulièrement fort, mais il vient souligner la force que revêt le manque de reconnaissance pour un individu au sens où il peut *« flotter entre différents rôles sociaux sans parvenir à les unifier en un récit cohérent, de sorte qu'il ne parvient pas à donner un sens satisfaisant à son existence »* (Renault, 2004, p. 193). C'est par exemple, la situation rencontrée par les salariés du capitalisme flexible étudiés par R. Sennet (cité par Renault, *ibid.*, p. 193) lequel *« menace les traits de caractère qui lient les êtres humains les uns aux autres et donnent à chacun un sentiment de son moi durable »*. Toutefois, bien que l'individualisme soit un moment nécessaire pour la conquête d'une véritable condition humaine, pour De Singly (2005, *op. cit.*), et qu'il y ait une nécessité de (se) reconnaître chacun dans sa singularité, l'individualisation ne peut exister sans lien, sans relation avec les autres : elle ne peut être un absolu. La notion d'interdépendance entre le "je" de l'expérience individuelle et le "nous" de la collectivité permet d'envisager de concert la liberté individuelle et le caractère intrinsèquement constitutif de la structure des rapports sociaux vis-à-vis de la personnalité individuelle. N. Elias dans *La société des individus* (1991) utilise plusieurs images pour illustrer et approfondir la dépendance de l'individu et de la société[12] : 1/ le filet est composé d'une multitude de fils, sa forme générale ne s'explique que par la relation entre eux, de même que chacun des fils ne doit sa forme qu'à celle de l'ensemble de ce filet ; 2/ la conversation, dont chaque élément naît de l'interaction entre les deux interlocuteurs ; 3/ le jeu dans lequel chaque action ne s'explique ou ne prend sens que par l'action de l'adversaire ou du partenaire. Nous ne pouvons ainsi comprendre l'individu, son comportement, ses

[12] Même si cette illustration n'est plus complètement adaptée pour F. Ascher (2005, p. 46-49) pour caractériser les liens qui structurent les relations sociales entre les individus. Dans la continuité des conceptions de Simmel, il nous montre, à l'instar de Lahire (*op. cit.*), que l'individu participe à une variété de milieux sociaux caractérisée par la multipolarité. Ainsi, l'idée de liens du filet n'est plus opérant pour définir la nature de relations plurielles. Or, nous pensons que l'image du filet n'est pas aussi obsolète, car si nous nous référons à la conception de Lahire, celui-ci décrit bien une matrice (les habitus) guidant l'individu dans les mondes pluriels qu'il côtoie. Ainsi, le filet peut-il correspondre à la base des liens construits par l'individu auquel s'agrègent de nouveaux fils correspondant à la pluralité des mondes rencontrés dans son existence. Nous voyons que les idées d'interdépendance et d'interaction ne disparaissent pas du champ de l'analyse du rapport entre "moi" et les "autres".

pratiques, qu'à partir de ses différentes formes de coexistence avec les autres. L'individu ne peut donc dire "je" que dans la mesure où il peut dire "nous" en même temps.

Cette interaction se retrouve bien dans le contexte de l'activité professionnelle, comme l'affirme E. Renault (2006, *op. cit.*, p. 36) : *« la reconnaissance de la réalité et de l'utilité du travail conditionne la coordination des différentes activités ; la dimension coopérative du travail dépend donc aussi de la reconnaissance »*. Il y a là, de notre point de vue, avec la question de l'activité professionnelle, une des facettes principales de l'interaction entre la reconnaissance et la construction identitaire. C'est l'endroit où l'individu par son action et le sentiment de son utilité se fait reconnaître et construit son identité. Pour dire l'utilité du travail réalisé par un individu, A. Honneth parle de « principe de contribution ». Il montre qu'il est légitime, dans cette logique, que chacun essaie de participer, à son niveau, au développement de la société. Pour lui, cette contribution ne peut se faire sans droit au travail, *« parce que sans travailler, vous ne pouvez pas être reconnu pour votre contribution »* (Honneth, 2006, p. 39).

Cette reconnaissance par le travail, par sa dimension interactionnelle, précède, en quelque sorte, le développement de l'identité. *« Nous ne pouvons développer notre identité et une relation positive à nous-mêmes sans reconnaissance »,* affirme A. Honneth (*ibid.*, p. 40), c'est ce que nous allons observer à présent, à travers le concept d'identité.

CHAPITRE II :
L'IDENTITE EN INTERACTION

I. La construction sociale de l'identité

L'identité est une construction sociale complexe marquée, comme nous l'avons rappelé précédemment, par un paradoxe. Elle est à la fois **objective** et **subjective**. **Objective** dans le sens où le patrimoine génétique fait que chaque individu est unique, différent de tous les autres, et **subjective** dans la définition que chacun donne de soi en essayant de se distinguer des autres. Par ailleurs, l'identité se caractérise par ce qui est identique ; dans ce cas, c'est le fait d'être semblable à d'autres. En même temps, l'identité est le caractère de ce qui est unique et donc qui se distingue et se différencie des autres. Etre semblable ou se différencier des autres, c'est bien agir en interaction. Pour G.H. Mead (*op. cit.*), le "soi" correspond à l'ensemble des images que les autres nous renvoient de nous-mêmes et que l'on intériorise. Ainsi l'individu se construit en fonction des autres par un jeu de va-et-vient entre les identifications attribuées par les autres, ce que Dubar appelle les « identités pour autrui » et les identifications revendiquées par soi, les « identités pour soi » (*op. cit.*, p. 4).
Il ne fait donc aucun doute pour les auteurs que nous allons mobiliser, en premier lieu, G.H. Mead (1934), mais aussi C. Dubar (2000), P. Rochat (1993), E. Marc et D. Picard (1989), que l'identité se construit dans le cadre des interactions sociales et ce, dès le plus jeune âge de la vie. C'est ce que nous allons voir en nous référant à la psychologie sociale dans un premier temps.

1. La conscience de soi se joue dans l'interaction

Selon P. Rochat (1993), d'une connaissance implicite du corps dès la naissance, le bébé développe rapidement au cours des six premiers mois de vie un sens de *« soi écologique »* : le sens d'un corps en tant qu'entité différenciée, coordonnée, agissante dans l'environnement tant physique que social. Des recherches menées dans le centre d'étude[13] que dirige Rochat ont montré en 2006 que des nouveaux-nés de vingt quatre heures distinguaient parfaitement les autostimulations des stimulations externes. Rochat conclut à ces résultats: *« Le bébé ne naît*

[13] Centre d'étude du bébé et du jeune enfant de l'université Emory à Atlanta (USA)

pas dans un état de confusion entre ce qui relève de lui et ce qui relève du monde qui l'entoure. Dès les premiers jours, il a un sens implicite de son propre corps, qu'il vit et meut comme une entité active, organisée et différenciée des choses de l'environnement ». (1993, p. 42). Ce "soi", qualifié de *« soi écologique »* est un sens du "soi premier", déterminé non pas par la réflexion, mais par la perception directe et l'action. Nous pouvons ainsi définir le soi écologique par quatre caractéristiques : 1/ la première expose que le soi écologique est un **soi différencié**. Il évoque le principe selon lequel le bébé dès la naissance manifeste les signes comportementaux d'une différenciation entre stimulations externes, émanant du monde environnant, autrement dit du corps des objets, vivants ou non, et stimulations internes, relatives à son propre corps. 2/ Le **soi coordonné**, quant à lui, correspond au fait que, face aux nombreuses stimulations externes, le bébé manifeste des réponses sensori-motrices organisées entre elles, qui ne relèvent en aucun cas de systèmes réflexes, mais qui sont bien orientées vers des aspects particuliers de l'environnement. 3/ Le **soi agent**, par ailleurs, correspond à la capacité du nourrisson, à contrôler son milieu, dès sa naissance, se comportant ainsi comme un agent dans l'environnement. Ceci s'observe expérimentalement dans une situation où le bébé, à travers la réponse de succion peut exprimer une préférence concernant des stimulations auditives et visuelles, il privilégie la voix et le visage de sa mère, plutôt que ceux d'une autre femme. 4/ Le **soi projeté** se réfère au comportement précoce du bébé, en tant qu'il n'est pas réductible à un panel de réflexes, déclenchés au gré de la stimulation, mais que ce comportement exprime de réelles attentes et des plans qui projettent son action dans le futur. Ceci s'observe dans la capacité du nourrisson dès deux mois à moduler son comportement social en fonction du type d'émotion exprimé par le partenaire, notamment sa mère. Le *« soi écologique »* correspondrait donc à une connaissance agie qui guide l'activité sensorimotrice du nourrisson dans ses échanges avec le milieu et ce, dès la naissance. Les comportements du bébé expriment ainsi une sensibilité aux informations qui le spécifient lui-même dans ses interactions avec le milieu. C'est sur la base de ces informations que se constituerait le *« soi écologique »*. En résumé, ce "soi" se réfère à la connaissance précoce que manifeste le bébé quant aux ressources de son milieu, celles de son corps et des possibilités d'action offertes par sa situation dans l'environnement.

De la même façon, pour E. Marc, la prise de conscience de l'identité se constitue à la fois dans le rapport au corps que peut avoir le nourrisson et à travers les interactions précoces avec son entourage (1996, p. 7). Nous passons sur la dimension interne, propre au sujet dans sa prise de conscience progressive de son corps et de ses limites, bien montrée par des auteurs

qui font référence dans ce domaine comme H. Wallon (1934), J. Piaget (1936) ou J. Lacan (1936). Ces étapes du développement de l'enfant à travers le stade du miroir[14], le complexe d'Oedipe[15] ne sont pas, du point de vue de la psychologie sociale, les seuls éléments de psychologie permettant la construction de l'identité. Pour elle, les interactions avec les personnes qui entourent l'enfant jouent un rôle non négligeable dans ce domaine. Autrement dit, c'est dans la relation affective notamment entre la mère et le nourrisson que ce dernier va construire progressivement une conscience stable de lui-même.

Plusieurs moments interactionnels, qui sont autant d'étapes du développement, pour le psychanalyste R. Spitz (Marc, *op. cit.*), facilitent la formation du sentiment d'identité. C'est tout d'abord le sourire comme réponse aux stimulations extérieures. Le sourire constitue d'ailleurs le *« prototype et la base de toutes les relations sociales ultérieures. »* (*ibid.*, p. 8). Le second correspond à ce que nous pourrions appeler la distinction maternelle avec l'angoisse de l'inconnu. En se confrontant à l'inconnu, l'enfant confère une certaine identité à la mère pour Spitz.

Enfin, apparaît la capacité pour l'enfant à dire non vers sa deuxième année. La capacité à s'opposer contribue à la différenciation du sujet. Par l'opposition, l'enfant s'affirme et prend conscience de la perception de soi comme sujet autonome.

Le détachement de l'enfant avec sa mère, dans un premier temps, et l'ouverture vers d'autres espaces de socialisation que la socialisation primaire constituée par la famille, engage celui-ci dans d'autres interactions sociales qui vont contribuer à la structuration de son identité personnelle et sociale.

2. L'identité à l'épreuve du social

2.1. L'influence de G.H. Mead

Nous ne pouvons traiter de l'identité sans faire un détour par l'apport de G.H. Mead, tellement son influence fut grande dans le domaine de la sociologie en ce sens qu'il a contribué à combler le fossé qui la séparait de la psychologie individuelle. En effet, nous

[14] Il s'agit d'une étape située vers 18 mois où, pour des psychologues comme Wallon ou des psychanalystes comme Lacan, émerge la conscience de soi. En effet, c'est lorsqu'un bébé indique clairement que c'est lui qu'il voit se refléter dans une glace qu'on peut affirmer qu'il a acquis une certaine conscience de soi. Cette conception est remise en cause par les travaux de l'équipe de Rochat comme nous l'avons vu précédemment.

[15] Cette notion apparaît en 1910 sous la plume de S. Freud. Selon lui, la phase du complexe d'Œdipe se développe vers 2 – 3 ans. Le complexe d'Œdipe repose sur l'idée selon laquelle l'enfant connaît au cours de son développement affectif une phase où il désire fortement un de ses parents et veut éliminer l'autre par jalousie.

pouvons considérer Mead comme le père de l'interactionnisme symbolique car il a été un des premiers à montrer de façon précise que *« la socialisation comme construction d'une identité sociale se fait dans et par l'interaction »* (Stébé, Marchal, 2004, p. 16).

Dans son ouvrage *L'esprit, le soi et la société* (*op. cit.*), Mead montre que la construction de "soi", c'est-à-dire la socialisation est le produit d'une tension dialectique entre, d'une part, le "moi" qui est le siège en chacun de nous des normes et des règles de la vie sociale, c'est-à-dire de la conformité aux valeurs collectives et, d'autre part, le "je" qui est, lui, le foyer de la spontanéité et de la créativité du sujet dans sa singularité. Mead pense donc que *« le soi se constitue progressivement ; il n'existe pas à la naissance, mais apparaît dans l'expérience et l'activité sociales »* (*ibid.*, p. 115).

Dans son modèle, il s'oppose à ce que l'on nomme la socialisation par inculcation qui correspond à l'intériorisation des normes extérieures au sujet, ce qui voudrait dire que ce dernier est supposé passif. Au contraire, Mead suppose le sujet actif. Pour lui, le sujet intériorise lors de son éducation, non seulement le langage, mais encore des gestes significatifs. Tendre la main à un autre, par exemple, entraîne le fait que l'autre vous tend la sienne instantanément. Ainsi, le sujet prend *« conscience de soi »* (*self consciousness*) dans l'interaction. Une prise de conscience qui se construit en plusieurs étapes.

Dans cette relation à la mère dont parle Spitz, l'enfant va intégrer les rôles sociaux joués par ses proches (Mead parle des « *autrui significatifs* ») à tel point qu'il va apprendre à tenir lui-même ces rôles dans ses différents jeux. C'est la première étape de la construction de soi. Dans un second temps, l'enfant va confronter son jeu aux jeux réglementés. Il doit pour cela intérioriser les règles, les normes construites socialement. Ainsi, il se confronte à une organisation venue du dehors. Dubar, dans son ouvrage *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* (*op. cit.*, p. 96), donne un exemple parlant pour illustrer cette seconde étape. Dans une partie de foot, l'enfant comprend progressivement au fil du jeu les règles encadrant ce type d'activité : chaque joueur a un rôle organisé, le gardien doit rester dans ses buts, les défenseurs doivent défendre leur but, on ne peut sortir du terrain avec le ballon… L'enfant accède ainsi à une autre compréhension de l'autre. Mead nomme *« autrui généralisé »* l'ensemble de la société (institutions, cadres sociaux, règles….) qui va agir en interaction avec l'individu pour la construction de son "soi" ;

Enfin, dernière étape, l'enfant va acquérir l'esprit (*mind*) du groupe (ou de la communauté) dans lequel il évolue. Dans cette considération du sujet actif par Mead, le soi est reconnu par le groupe comme un élément à part entière, et il ne peut l'être qu'à condition que ce dernier ait un rôle utile et reconnu. C'est le commencement de la prise de conscience du "je", dès lors

que l'individu prend toute sa place au sein du groupe. C'est ce qui différenciera le "moi" (comme lieu d'intégration des normes sociales) reconnu par autrui comme membre du groupe et le "je" (source des actions spontanées) se donnant un rôle dynamique et spécifique au sein de ce groupe.

C'est dans l'équilibre entre ces deux composantes que résident la formation de l'identité sociale, le "soi", et donc l'achèvement du processus de socialisation, selon G.H. Mead.

La force des interactions dans la théorie de Mead, place celle-ci dans le courant sociologique constructiviste, qui envisage la réalité comme une construction et reconstruction permanente en fonction des interactions individuelles. En ce sens, Mead récuse l'idée que la société est un tout qui englobe et structure l'individu. Il existe d'ailleurs des tensions entre l'individu et la société qui, chacun par ses actions, infléchit la réalité de l'autre. *« Si le moi est déterminé dans son contenu par la société, la société à son tour est transformée par les actions du Je »* (Marchal, 2004, *op. cit.*, p. 95). Puisque la société est multipolaire, alors, en interaction, le "soi" se construira dans différents mondes identitaires. C'est ce qu'affirme E. Marc (*op. cit.*), qui considère que l'individu apprend à se reconnaître des identités multiples, liées aux relations et aux situations qu'il est amené à rencontrer.

2.2. Les mondes identitaires

« L'identité est formée par des processus sociaux. Une fois cristallisée, elle est conservée, modifiée ou même reformée par des relations sociales », nous disent P. Berger et T. Luckmann (1999, p. 235). Ces deux auteurs constructivistes, dont l'ouvrage *La construction sociale de la réalité*, nous montrent implicitement que les espaces sociaux dans lequel l'individu interagit ("les relations sociales") peuvent infléchir la construction identitaire. Ils font ainsi référence, après la socialisation primaire (qui est l'addition des *autrui significatifs* et des *autrui généralisés* de Mead), au processus de socialisation secondaire.

Ces deux espaces pourraient également être analysés sous l'angle de la construction identitaire à travers les formes communautaires et sociétaires. Reprenant la distinction opérée par Weber, Dubar (2001, *op. cit.*) nous montre qu'il existe des formes communautaires (*Vergemeinschaftung*) de construction de l'identité, dans le sens où l'individu appartient à une communauté (nations, ethnies, corporations…) et possède une place au sein de celle–ci. Ces identités peuvent être pour autrui et pour soi.

De la même façon, il existe des formes sociétaires (*Vergesellschaftung*) caractérisées par les multiples appartenances d'un individu qui peuvent être changeantes au cours de sa vie. Pour

Dubar (*op. cit.*, p. 5), dans cette forme, les identités peuvent être, à la fois, pour soi et pour autrui, *« selon la nature des catégories utilisées »*. Il fait ici référence à l'identité personnelle comme résultant de choix individuels (professionnels, politiques, engagements divers…) et non effet de conditionnements qui seraient hérités.

Nous aurions tendance à considérer cette vision communautaire et sociétaire comme contradictoire, entre une identité qui serait sociale et une autre qui serait individuelle. Or, il n'en est rien. Dubar précise bien que les identités peuvent être construites pour soi et pour autrui dans les deux formes. Ainsi, l'interaction existe dans les deux composantes.

Pour l'individu, c'est bien la combinaison de ces deux espaces qui construit son identité. Il part d'un ancrage communautaire, lui-même construit en interaction avec d'autres communautés, et poursuit sa construction identitaire en complémentarité ou en opposition, dans la multi-appartenance sociétaire.

Dubar préfère parler de formes identitaires, parce que l'identité n'est ni une, ni définie une fois pour toutes. Elles se construisent dans la combinaison d'un espace-temps qui sont les formes spatiales constituées par un axe relationnel (communautaire) et les formes temporelles caractérisées par l'axe biographique (sociétaire). Ce sont ces formes temporelles que l'on pourrait rapprocher de la socialisation secondaire.

E. Marc (1996, *op. cit.*, p. 8) parle d'une intériorisation pour l'enfant de ses groupes d'appartenance, les "nous". Par les expériences, les évènements au sein du "nous", le sujet se projette, se construit et se structure dans la conformité de ce groupe ou en opposition.

Mais le "nous" seul n'est pas suffisant dans la construction identitaire, il existe également ce que nous nommerons un "nous modèle". Nous pourrions dire que dans les mondes identitaires, il existe une structure double dans la construction du "soi" : d'où je viens, et ce que je suis et ce que je voudrais être. Ainsi, au côté du groupe d'appartenance, il existe le groupe de référence dans lequel le sujet puise une inspiration, et peut être une aspiration à en devenir membre. En sociologie, nous appelons cela la socialisation anticipatrice. Ainsi, l'identité n'est pas une donnée fixe, elle est mobile, mouvante. Elle ne correspond pas seulement à une détermination d'un individu selon son histoire ou son statut social, elle est aussi une composante de ses aspirations et de ses anticipations.

De cette façon, nous pourrions considérer, avec E. Marc, que la construction identitaire n'est qu'une affaire de construction de la personnalité durant l'enfance. Or, E. Marc nous montre bien que de nombreux facteurs de nature sociale interviennent dans la construction de soi ; il donne l'exemple de l'entrée dans le troisième âge et de la crise identitaire traversée par les personnes âgées, notamment lors du passage à la retraite.

Il est vrai que les mondes identitaires sont à la fois diachroniques mais également synchroniques. L'évolution des modes de vie conduit effectivement l'individu à construire, déconstruire et reconstruire son identité de façon synchrone dans de multiples espaces en matière de vie familiale, de croyance, de vie professionnelle.

Notre thèse portant sur la construction sociale et la reconnaissance d'une profession, nous approfondirons la dernière dimension, celle de la vie professionnelle. Étant bien conscient de la place que les deux premières (vie familiale et croyance) peuvent jouer, en interaction, sur l'identité professionnelle, nous n'occulterons pas l'importance de ces dimensions personnelles. En effet, la famille et les croyances pour les individus constituent un élément déterminant dans la construction de leur identité professionnelle.

II. Qu'est-ce que l'identité professionnelle ?

Les identités, rappelle M. Castells (1999, p. 17) sont *« des sources de sens pour les acteurs eux-mêmes et par eux-mêmes, elles sont construites par "personnalisation". Même si elles peuvent provenir des institutions dominantes, elles ne deviennent des identités que lorsque (et si) des acteurs sociaux les intériorisent et construisent leur propre sens autour de cette intériorisation »*. Ainsi, avoir le sentiment d'appartenir à un métier du développement local, en ce qui concerne notre recherche, peut permettre cette intériorisation de l'identité comme l'indique Castells. Il s'agit de la construction d'un groupe d'appartenance par le droit de s'y référer, de se sentir proche des uns (ceux qui ont la même formation, qui exercent la même profession) et différent des autres. Des autres, que l'on côtoie sans doute, avec qui on a probablement des points communs, mais qui n'ont pas suivi la même filière, dont on ressent plus ou moins confusément les différences de vision du monde, *« que l'on sait au besoin fustiger discrètement ou caricaturer sous le manteau ... »* (Vilbrod, 2003, p. 6), mais qui contribuent toutefois à se définir identitairement. C'est ce rapprochement avec les uns et cette distinction des autres qui favorisent la construction de l'identité professionnelle. Et en ce sens, l'identité professionnelle est plus un processus qu'un état. Mais qu'entend-on généralement par la notion d'identité professionnelle ?

1. La “réticulation” de l’identité professionnelle

A l’image de l’identité sociale qui *« apparaît comme un processus dynamique, marqué par des ruptures et des crises »* (Marc, *op. cit.*, p. 9), l’identité professionnelle n’échappe pas à cette configuration. Elle n’est plus donnée, acquise une fois pour toutes à la sortie des études comme le modèle que l’on pouvait assimiler à la révolution industrielle et aux fortes identités de métiers qui en ont découlé. Elle devient un processus identitaire qui risque de comporter des phases, des “conversions” de forme d’un genre nouveau et vraiment singulier. Comme les autres identités, l’identité professionnelle se construit dans et par les interactions, tout au long de la vie. Elles s’élaborent à partir d’un parcours, d’une trajectoire, en débordant même les limites du lieu de travail. « *Les catégories officielles étant moins opérantes, il convient de rentrer davantage dans l’analyse des interactions quotidiennes et situées, en partant des catégories* “*bricolées*” *par les individus. Il faut prendre au sérieux la verbalisation, la manière dont les individus expriment leurs conditions de travail* », nous dit Dubar (2001a, p. 33), insistant sur l’importance de la temporalité (l’axe biographique) dans la construction identitaire.

On ne naît plus pour devenir ouvrier comme son père, le temps de la reproduction quasi-mécanique des métiers n’est plus une réalité dans le secteur industriel. Aujourd’hui, l’individu, dans une volonté de trajectoire ascendante, souhaite rencontrer une vie meilleure que celle connue par ses parents. Bien évidemment, la volonté n’est pas toujours suivie d’effet. Le marché du travail en évolution constante, les logiques de sélection scolaire fort bien montrées par Bourdieu (1970), puis par d’autres auteurs comme F. Dubet (1999), nous indiquent que l’aspiration à devenir n’est pas toujours couronnée de succès.

Dans tous les cas, les différents dispositifs, notamment autour de la formation tout au long de la vie, montrent qu’aujourd’hui et demain l’individu sera amené à exercer plusieurs métiers au cours de sa carrière professionnelle. De ce fait, il sera amené à convertir son identité professionnelle et à ne plus se définir de façon linéaire. C’est parce qu’il n’y a plus de linéarité que nous entrons dans une période de crise identitaire. En effet, les modifications salariales, les diverses formes d’emploi et de travail combinées aux mutations du système de formation conduisent à des transformations identitaires délicates et difficiles.

2. La crise des identités professionnelles

Pour Dubar (2001, *op. cit.*), la crise des identités professionnelles s'inscrit dans une remise en cause générale des identités sociales, qui traduit le passage de relations communautaires à des relations sociétaires. Nous assistons à un mouvement où l'identité des "je" prime sur l'identité des "nous", les formes individualisantes, différenciatrices l'emportent sur les formes collectives, généralisantes.

Dans son ouvrage *La crise des identités*, Dubar revient sur l'éclatement des fortes identités de métiers construites par une conscience de classe. Les sociologues du mouvement social, pour lesquels A. Touraine (1978) fait figure d'autorité, ont bien montré que le mouvement ouvrier s'est forgé une identité de classe à travers les organisations syndicales et politiques, à travers aussi toute une symbolique des croyances et des représentations, et à travers une histoire attachée à certains métiers comme les mineurs, les sidérurgistes ou les marins pêcheurs.

Les mutations industrielles (restructurations des grands secteurs) accompagnées des stratégies patronales (logique de promotion des uns au détriment des autres, récupération des leaders syndicaux…), analysées de façon micro sociologique par S. Beaud et M. Pialoux (1999) dans les usines Peugeot de Sochaux, ont contribué à l'éclatement de ces professions et à l'épuisement de leurs identités clairement affirmées. L'identité ouvrière collective se serait ainsi disséminée pour laisser place à des identités individuelles. S'ajoute à cela, des logiques d'entreprise qui, au cours des années 1980, ont contribué également à annihiler ces identités de métiers ou encore de classe pour les transformer en identités d'entreprise. En ce sens, nous assistons à une *« bataille identitaire »* selon les propos de D. Linhart (1991). Propos repris par Dubar, (*op. cit.*, p. 111) pour signifier l'opération de sélection des individus par le choix de ceux qui représentent le mieux les valeurs de l'entreprise. Ceux qui ne participent pas à ce mouvement peuvent se sentir menacés. On entre ainsi de plain-pied dans l'ère du management et des discours relatifs aux progrès, aux normes qualité… qui l'accompagnent. On se situe aussi dans l'ère de la compétence de l'entreprise, de son savoir-faire. Puis au cours des années 1990, se produit un renversement de la responsabilité de la compétence de l'entreprise à l'individu. On parle alors d'employabilité pour montrer que ce n'est plus l'entreprise qui est garante de la compétence de ses salariés : c'est à ces derniers de montrer leurs capacités à remplir les missions qui leur sont assignées. Dans la course à la compétitivité, le salarié est amené à se former en permanence pour rester sur le marché, pour s'assurer une mobilité, par exemple.

Nous développerons plus précisément cette question de la compétence dans la troisième partie : toutefois, il est important ici de signaler que cette étape de la compétence s'inscrit également dans la configuration qui consiste à privilégier le "je" sur le "nous". *« Les identités "tayloriennes", de "métier", de "classe", "d'entreprise" sont dévalorisées, déstabilisées, en crise de non-reconnaissance. Tous les "nous" antérieurs marqués par le "communautaire" et qui avaient permis des identifications collectives, des modes de socialisation du "je" par intégration définitive à ces collectifs sont suspects, dévalués, déstructurés »* (Dubar, *op. cit.*, p. 126-127).

Tout se passe comme si les identités ne devenaient que personnelles et ne s'inscrivaient plus dans une dimension interactionnelle. Or, le "moi", le "je" ne peut exister sans l'autre. L'être prend conscience d'être lorsqu'il s'ouvre vers les autres et qu'il prend conscience que l'autre est aussi essentiel à lui-même que lui-même. C'est ce que nous enseigne la phénoménologie et plus particulièrement la phénoménologie ontologique de J-P. Sartre (1943).

III. Du regard phénoménologique sur l'identité à l'interactionnisme

La phénoménologie, dont son étude descriptive des phénomènes tels qu'ils se manifestent dans l'expérience concrète, a montré sur le plan philosophique avec Hegel d'une part (dans une perspective de description de l'expérience de la conscience), et Husserl d'autre part (dans une perspective essentialiste ou eidétique) que la prise de conscience de soi ne peut se faire qu'en rapport avec les autres. Cette pensée philosophique est à la base des démonstrations de la psychologie sociale ou encore de la sociologie interactionniste. Ainsi, nous aurions pu présenter plus en amont la tradition phénoménologique. Or, le retour vers l'individualisation de la construction identitaire que nous venons d'évoquer nous pousse à revenir sur cette conception du "moi" comme base de toute relation humaine. En effet, la lutte pour l'existence, pour la reconnaissance individuelle constitue le socle de la prise de conscience de la vie en société pour la philosophie sociale moderne (Honneth, *op. cit.*, p. 13). Mais cette lutte individuelle, nous allons le voir, ne peut s'opérer que dans un cadre collectif. Une fois encore, l'individu seul ne peut se construire.

Abordons cette question à travers l'ontologie phénoménologique de Sartre et la réflexion sur les moyens d'entrer en relation et de s'éloigner du néant, proposée par les chercheurs de l'école de Palo Alto : et ce afin de mieux mettre en oeuvre la perspective individuelle d'une

vraie entrée dans la communication intersubjective. Enfin, et nous l'avons déjà vu avec Hegel, les phénoménologues introduisent notre question centrale dans cette thèse : la question de la reconnaissance.

1. L'existentialisme de Sartre

A la différence de la phénoménologie de Hegel (1807, *op. cit.*) ou de celle de Husserl (1913), qui considèrent que la philosophie a d'abord pour tâche "d'intuitionner" des essences afin de mieux comprendre le flux de l'existence et de la conscience, Sartre prône une théorie, qu'il nomme existentialisme. Elle vise à ruiner l'idéalisme classique, à savoir le fait que mon existence serait réductible à une essence, à un concept pensable *a priori*. Autrement dit, ma "nature" s'invente en devenant. Le célèbre *« deviens ce que tu es »* de Goethe signifie, aux yeux de Sartre : tu n'es que ce que tu es devenu, dans la contingence et le hasard de la naissance, des conditions d'existence, des rencontres avec autrui, des aléas de l'histoire et de la détermination subjective de la volonté qui garantit une forme de libre-arbitre irréductible. Se réfugier dans le déterminisme métaphysique comme dans la victimisation de la surdétermination sociale, c'est, selon Sartre, une forme de mauvaise foi.

Pour lui, il n'existe aucun déterminisme qui s'impose à l'homme, que ce soit la Nature, les lois de l'Histoire ou Dieu. Reprenant l'affirmation de Nietzsche *« Dieu est mort »*, Sartre pense que *« l'homme est donc condamné à être libre »*. De ce fait, il affirme que l'être a un pouvoir absolu de choisir, d'inventer du sens, y compris pour lui-même, pour sa propre existence. Nous voyons là s'ouvrir les chemins de la liberté individuelle. Dans *L'être et le néant*, Sartre (1943) indique la logique complexe de l'existence ontologique en lien avec autrui : il faut, selon lui, prendre à la lettre la dialectique hégélienne du maître et de l'esclave, en accentuant encore la "part de l'autre" dans le processus d'identification / aliénation que je subis et par lequel je deviens ce que je serai (puisque je ne suis "rien", au départ, sans ce passage aliénant par autrui). Autrement dit, ce n'est pas ma conscience ou mon désir qui sont premiers et déterminants dans mon devenir-être, c'est la présence d'autrui, son influence, son regard, sa parole, ses mensonges, les illusions qu'il me force à endosser ou à accepter. L'autre "vole", en quelque sorte, le centre du monde que j'étais ou que je croyais être. Ainsi, le décentrement est chronologiquement et logiquement premier en ce qui concerne la genèse de mon devenir, et mon être ne sera que la série des efforts que je ferai pour résister (ou non) à

tous ces décentrements : l'autre m'oblige, me contraint même, à me recentrer, donc à m'adapter et me modifier, me transformer. L'intersubjectivité est première et déterminante de toutes les subjectivités, devenues inessentielles, uniquement composées par les séries contingentes des rapports et des relations. Nous comprenons dès lors le privilège que Sartre attribue au regard. L'être que je suis est l'objet du regard d'autrui, qui peut faire perdre une part du "moi" à ce soi et réciproquement. Car l'autre est vu me voyant et je suis vu le voyant : c'est ce tissu de regards, cette trame qui fait le lien déterminant de nos consciences. C'est ce regard qui fait être. « On me voit, donc je suis » : ce regard, c'est la reconnaissance. *« Reconnaissance de ce que je suis bien cet objet qu'autrui regarde et juge* » (Sartre, *ibid.*, p. 300). Reconnaissance objectivante (thème hobbesien), facteur essentiel de ma subjectivité (thème hégélien), puisque je ne suis rien que cette relation intrinsèque qui me lie à autrui en lui et qui lie autrui en moi. Ainsi je me construis bien en fonction de l'ouverture aux autres, mais cette ouverture n'est pas éthique ou morale (ce n'est pas un devoir-être), elle est ontologique, constitutive de toute existence humaine singulière.

Dans la pensée de Sartre, cette conscience de ce que je suis me permet de me projeter dans le monde (d'autrui) et c'est ce projet qui affirme l'existence véritable : je ne suis que projet, ma liberté n'est que projet. Rien n'existe préalablement à ce projet. C'est lui qui décidera de mon existence. L'homme n'est donc d'abord rien, pour Sartre, c'est pour cela qu'il est le seul à pouvoir donner du sens au néant. Un sens qui n'est pas une destruction, mais une construction pour la conscience de l'homme dans son rapport au monde. C'est seulement de cette façon que l'être *« sera et il sera tel qu'il se sera fait »*. Il se sera fait justement en fonction du regard que l'on porte sur lui. Ce qui veut dire qu'il peut, dans sa construction identitaire, *« être ce qu'on n'est pas et ne pas être ce qu'on est »* (Stébé, Marchal, *op. cit.*, p. 11). Autrement dit, par cet effet de décentrement, l'être peut réagir et se construire différemment de la façon dont on le voit. Pour cela, il ne peut se baser uniquement sur le regard porté sur lui, il doit inventer des réponses inédites et singulières, qui lui ressembleront mieux, qui l'exprimeront. La relation est l'alpha et l'oméga du sujet sartrien. C'est, de notre point de vue, cette entrée en relation qui permet d'échapper au "néant" comme dit Sartre, ou au désordre, ou au non-sens. L'autre est cet être qui non seulement me fait être et me permet de prendre conscience de mon existence en tant que telle, mais encore me contraint à agir sur ma propre existence. L'intersubjectivité physique, sensible, corporelle, même avant d'être intersubjectivité contemplative, parlante, spéculative, réflexive est donc toujours première. C'est un des points

marquants de la phénoménologie existentielle du XX^{ème} siècle, dont nous retrouvons des éléments chez Merleau-Ponty (1945).

Merleau-Ponty préconise ainsi le dialogue comme expérience véritable de l'intersubjectivité. *« La parole est un geste et sa signification est un monde »* (Merleau-Ponty, 1967, p. 214). C'est de cette manière que je peux sortir de moi-même et de mes particularités. Voir vraiment l'autre parler avec lui, c'est construire un monde perspectiviste, fait de plusieurs points de vue. La perception a donc plutôt, selon Merleau-Ponty, une dimension active en tant qu'ouverture primordiale au monde vécu. Il amorce alors une étude de l'incarnation de l'individu dans le monde, tentant de surmonter l'alternative entre une pure liberté et un pur déterminisme. Je prends ainsi conscience que ma perspective est susceptible d'être comprise et transformée par l'autre et réciproquement. *« Qu'il s'agisse des vestiges ou du corps d'autrui, la question est de savoir comment un objet dans l'espace peut devenir la trace parlante d'une existence, comment inversement une intention, une pensée, un projet peuvent se détacher du sujet personnel et devenir visibles hors de lui dans son corps, dans le milieu qu'il se construit »* (Merleau-Ponty, 1967, p. 401).

Par son approche, Merleau-Ponty dépasse la vision solipsiste où l'être refuse de soumettre son "moi" à l'expérience, nie la possibilité d'un réel étranger, et imagine que l'expérience et le réel sont entièrement issus de lui. Ainsi, ses thèses sur le primat de la perception et sur le corps vécu instaurent une compréhension nouvelle de l'intersubjectivité préfigurant le concept d'interaction qui, par l'intermédiaire de la communication intersubjective, a été développée par les chercheurs de l'école de Palo Alto.

2. Les effets de la communication intersubjective de Palo Alto sur l'identité

« C'est en communiquant avec autrui, à travers l'image qu'il nous renvoie que l'on parvient à prendre conscience de soi-même et à se forger une identité » (E. Marc, D. Picard, 2000, p. 55). L'interaction sociale par le geste ou le regard est un premier acte dans son rapport aux autres. Communiquer verbalement, utiliser le langage en est un complément essentiel dans la construction identitaire. Dans cette logique, l'école de Palo Alto, du nom d'une petite ville de Californie, mais également du siège d'une école de pensée en psychologie sociale, a montré la nécessité d'une communication interpersonnelle pour construire un processus interactif. Par l'adaptation du modèle systémique, les chercheurs de l'école de Palo Alto (Bateson 1977,

Watzlawick, 1967… cités par Marc et Picard) ont cherché à appliquer cet outil d'analyse dans les années 1970 – 1980 au domaine des relations humaines, particulièrement dans le champ de la thérapie familiale et du travail social. Les théories systémiques, en essayant de penser la totalité d'un phénomène dans sa structure et sa dynamique, aideront à spécifier des types d'interactions sociales dans diverses situations culturelles. En prenant l'exemple de la schizophrénie vue comme une pathologie de l'interaction (comme la plupart des pathologies mentales, selon l'école de Palo Alto), les chercheurs défendent l'idée que la pathologie du lien se fait entre le "malade" et le groupe d'individus avec qui il est quotidiennement en interaction et qui constitue son système affectif.

Par ses trois principes, l'analyse systémique peut influer sur la construction identitaire : 1/ le principe d'interaction ou d'interdépendance induit le fait qu'on ne peut comprendre un élément sans connaître le contexte dans lequel il interagit ; 2/ le principe de totalité introduit l'idée que le tout est supérieur à la somme des parties ; 3/ enfin, le principe de rétroaction ou *feed back* est un type de causalité où un élément va rétroagir sur la cause qui l'a produit. Le modèle communicationnel de Palo Alto est organiciste dans le sens où cette école considère que la communication n'est pas qu'une transmission de données d'informations, mais également une mise en relation.

Nous avons là tous les éléments qui permettent de construire ou reconstruire l'identité : par le dépassement du regard porté par l'autre sur soi (y compris par le langage) développé par Sartre (qui met l'accent sur l'aliénation du sujet dans le rapport unilatéral qu'il entretient avec autrui), par la communication intersubjective dans le dialogue dont parle Merleau-Ponty, (même si celui-ci prend ses distances avec l'idée de communication). Le dialogue, c'est l'échange, mais aussi la confrontation avec la pensée de l'autre qui peut dessaisir notre propre pensée. Le dialogue est également l'acte par lequel je découvre ce que je pense, ce que je suis. Ce qui n'est pas toujours le cas de la communication, il est vrai, qui peut souvent s'exercer dans une version dominante et unilatérale. Toutefois, la communication intersubjective proposée par l'école de Palo Alto n'est pas seulement une *« communication entre deux consciences ; elle est, plus fondamentalement, le processus par lequel ces consciences se construisent et accèdent au sentiment de leur identité »* (Marc, Picard, 1989, p. 64).

Ainsi, le principe d'interaction induit le fait que chaque individu dans la relation intersubjective est respecté dans son "je" (au sens de G.H. Mead), mais dans ce système interpersonnel (principe de totalité et de rétroaction), le "je" entre en relation avec le "nous". Les chercheurs de l'école de Palo Alto ont d'ailleurs bien montré qu'un groupe n'est pas

l'addition des attributs des membres qui le composent, en donnant l'exemple des phénomènes de foule. Dans ce contexte, des individus qui peuvent être relativement calmes individuellement peuvent *« se transformer en une horde déchaînée avide de violence »* lorsqu'ils sont en groupe (Marc, Picard, *op. cit.*, p. 24). Les différents profils de supporters de clubs de football relevés par la presse suite à des évènements violents au sein ou aux abords des stades, l'attestent bien. Il existe, au sein de ces supporters, des individus intégrés à la société, ayant une famille et un emploi (quelquefois des cadres) et qui se transforment en individus très violents le soir de match, comme l'indiquent Marc et Picard. Ainsi, le système, parce qu'il ne saurait se réduire à la simple et mécanique addition d'individus, peut renverser le modèle qui semble se dessiner de la surdétermination du "je" sur le "nous" avancé par Dubar. Bien évidemment, le "je" ne doit pas disparaître au profit exclusif du "nous". C'est le risque de la fusion que nous rencontrons ici. Mais, bien inscrit dans plusieurs mondes identitaires, il est ce "soi" proposé par G.H. Mead comme une subtile combinaison du "moi" intégrant les données extérieures, collectives et du "je" dans la part individuelle apportée à ce collectif. Seule, l'interaction intersubjective basée sur la communication interpersonnelle permet cet équilibre et ce dialogue intérieur.

Un exemple d'un personnage public bien connu pourrait illustrer la dynamique interactionnelle de l'identité. Il s'agit du révolutionnaire argentin Ernesto Guevara de la Serna, plus connu sous le nom de Che Guevara. En entreprenant un voyage à travers l'Amérique latine[16], avec son ami Alberto Granado, nous pouvons dire que les échanges, la communication interpersonnelle avec les individus rencontrés dans les multiples terres traversées, ont conduit à sa conversion identitaire. Issu d'une famille aisée, étudiant en médecine, le jeune Ernesto possède un *habitus* petit-bourgeois, comme l'aurait dit P. Bourdieu. Sa construction identitaire s'inscrivait dans ce schéma : il voulait devenir médecin pour soigner les malades, il voulait servir parce qu'il était entré en empathie avec les malades (lui-même était asthmatique). Or, les interactions avec une réalité qui n'était pas la sienne, celle de la pauvreté, l'ont confronté à un autre monde identitaire. Il aurait pu rester lui-même, toujours le même, égal à lui-même, fort du regard des autres, mais c'est bien par la relation intersubjective qu'il a pris conscience progressivement d'un autre "soi". *« Je ne suis plus moi ou du moins je ne suis plus le même »*, dit-il, dans une lettre à sa mère à l'issue de ce voyage, montrant ainsi que le "je" n'a pas complètement disparu, mais que le "nous" est venu infléchir ce qu'il deviendra par la suite, à savoir un révolutionnaire, un homme politique puis, à

[16] Relaté dans « Voyage à motocyclette » traduit en 1994 et « Sur la route avec Che Guevara » (2005) d'Alberto Granado, mis en image par le film « Carnets de voyage » de Walter Salles (2004)

nouveau, un révolutionnaire. Il a converti son "je" de médecin humaniste, en "je" (de) révolutionnaire souhaitant toujours aider et servir, mais dans un autre monde identitaire.

Par ses méthodes et sa vision, les chercheurs de l'école de Palo Alto dressent un pont avec la sociologie interactionniste et plus particulièrement l'interactionnisme symbolique dont E. Goffman est un représentant. En effet, cette école substitue à une démarche analytique (la perspective traditionnelle des sciences) une démarche globale, complexe et dynamique : toutes les interactions en un temps donné, dans un espace donné, constituent la trame de cette dynamique.

Pour achever notre réflexion sur la construction identitaire alimentée par la question de la reconnaissance dans une perspective interactionniste, nous ne pouvions ainsi laisser de côté l'apport central de Goffman à la compréhension du concept d'identité.

3. L'interactionnisme symbolique de Goffman

La sociologie d'E. Goffman, établit, en quelque sorte, un double lien avec les perspectives que nous venons de décrire. Il se rapproche de l'école de Palo Alto en ce sens qu'il considère que la communication n'est pas qu'explicite, centrée sur le langage. Les chercheurs de l'école de Palo Alto parlent de méta communication « *tout comportement est communication* » (Marc, Picard, *op. cit.*, p. 39). Dans *La mise en scène de la vie quotidienne* (tome 1 et 2, 1973), E. Goffman montre que les expressions peuvent être indirectes (la façon de se vêtir, les mimiques.. par exemple). Ces expressions tendent à montrer quelque chose de soi. Ainsi, Goffman, selon nous, fait lien également avec Sartre. Les expressions implicites dont il parle produisent le regard "objectivé", conventionnel que l'autre porte sur moi. En revanche, Goffman apporte une différence : ce regard est objectivé à partir d'une réalité que je produis. En effet, pour Goffman (1974), l'échange est régulé par des *Rites d'interaction* qui permettent aux individus de *« faire bonne figure pour ne pas perdre la face »*, cette *« image du moi délinéée selon certains attributs sociaux approuvés, et néanmoins partageable, puisque, par exemple, on peut donner une bonne image de sa profession ou de sa confession en donnant une bonne image de soi »* (*ibid.*, p .9). Ainsi, pour Goffman, la vie sociale est une sorte de théâtre, où l'on est tenu d'adopter des rôles, et où l'on doit feindre de prendre au sérieux les rôles des autres. C'est la raison pour laquelle on peut se montrer aux autres dans la réalité de

ce que l'on est, ou en cachant son appartenance à une classe sociale par exemple (De Queiroz, 1994, p. 80).

Dans leur ouvrage *La sociologie de Erving Goffman*, J. Nizet et N. Rigaux (2005, p. 90-91) synthétisent cette vision goffmanienne de la construction identitaire à travers trois composantes. 1/ Nous pourrions tenter un jeu de mots pour caractériser la première : le "je" se construit par le "*jeu*" (Goffman parle de "moi : *self*"). Dans la vie sociale, comme nous venons de l'évoquer, l'individu est sur scène (au travail, en réunion, dans une soirée…), il repasse en coulisse en soirée où il peut redevenir lui-même en relâchant le contrôle sur sa conduite. 2/ *La sacralité de la face* dont l'enjeu est de contribuer à la sacralisation des individus. La visée est claire : le souci de reconnaissance. 3/ Enfin, *les fondements cérémoniels du moi* qui correspondent, à notre sens, à la part structurale de la pensée de Goffman. *« Ce processus social ne permet de produire des individus dignes que s'ils disposent d'un certain nombre de ressources, tant matérielles… que symboliques »* (*ibid.*, p. 91), d'où l'importance de permettre à l'individu de posséder cet espace ou d'y accéder, ce qui n'est pas le cas dans des structures du type "institution totale" que Goffman a bien décrit dans *Asiles* (1968). C'est bien la combinaison de "l'extériorité" (pour prendre un vocabulaire bourdieusien) les règles et "l'intériorité", les ressources inhérentes à la personne, qui rend le jeu possible. Une combinaison en tension où l'individu ne doit pas perdre la face et s'engager dans une lutte pour la reconnaissance que Goffman illustre bien dans les interactions professionnelles. *« Dans certains hôpitaux, l'anesthésie est encore pratiquée par des infirmières dotées d'une façade qui est celle des infirmières d'hôpital traditionnelles, c'est-à-dire une façade impliquant une subordination cérémonieuse aux médecins et un niveau de rémunération relativement modeste. Pour parvenir à faire de l'anesthésiologie une véritable spécialité médicale, les médecins intéressés ont dû soutenir énergiquement la thèse selon laquelle la pratique de l'anesthésie est une tâche suffisamment complexe et vitale pour justifier l'octroi à ceux qui l'accomplissent de la même rétribution qu'aux médecins, tant sur le plan de la considération que sur le plan financier (…) de l'avis de certains membres du corps médical, la tâche d'anesthésie serait au-delà des prérogatives d'une infirmière mais en deçà de la dignité de médecin… »* (Tome 1, *op. cit.*, p. 34-35)

A travers cet exemple, Goffman montre implicitement le rapport existant entre l'identité et le souci de reconnaissance. Reconnaissance qui s'inscrit complètement dans une perspective interactionniste dans la mesure où les infirmières tentent de poser une pratique professionnelle qui leur permettrait d'asseoir une plus grande reconnaissance, parce que celle-ci demande des

compétences plus importantes que leurs prérogatives habituelles. Par ailleurs, cette pratique de l'anesthésie contribue, en interaction, à la construction de l'identité des infirmières en les situant vis-à-vis des médecins qui jouissent, pour leur part, d'une reconnaissance forte.

Conclusion

Nous avons vu que le concept d'identité désigne à la fois ce qui est propre à l'individu ou à un groupe et ce qui le singularise. Il s'agit donc d'un concept ambigu qui renvoie à soi-même et à l'autre. L'émergence de cette identité se situe très tôt pour les psychologues sociaux, dans un premier temps, dans la relation entre la mère et son enfant. Cette interaction indique à la fois l'importance de l'environnement social de l'individu pour sa construction et ce qu'est l'être humain dans son fondement : un animal social, ou du moins à socialiser, dont la vérité est le rapport social. Plus que le résultat d'une inculcation de normes éducatives, comme l'affirmait Durkheim, la perspective interactionniste conçoit l'individu comme un agent actif et, à l'instar de Weber, va centrer son analyse sur l'émergence de l'identité au sein de formes sociales spécifiques, comme la forme professionnelle. Une forme professionnelle participe, avec d'autres, à la construction de l'identité sociale. De ce fait, l'individu construit socialement son identité "pour soi" et "pour autrui" dans plusieurs mondes identitaires, qui sont autant d'espaces dans lesquels il évolue ou souhaite évoluer (groupe d'appartenance et groupe de référence). Plus qu'une crise identitaire, marquée par l'affaiblissement des grandes institutions telles que la famille, la religion… ou encore la conscience de classe d'appartenance, l'individu est pris, non plus par l'absence de repères identitaires, mais par la multiplication, la dispersion de ces repères. Ainsi, chaque monde identitaire est réticulaire. Le "je" qui prime sur les "nous" (dont parle Dubar) essaie de se repérer dans ses différents "nous" d'appartenance en tentant de se faire reconnaître.

Mais il s'agit d'une reconnaissance du "je" qui ne peut se faire sans la reconnaissance du "nous". Ainsi, par la lutte collective pour la reconnaissance, l'équilibre entre l'identité individuelle et l'identité collective peut être retrouvé ou réétabli. C'est cette construction combinée en recherche d'équilibre qui caractérise le groupe professionnel, comme une synthèse (mieux encore qu'une addition) de ce que chacun apporte, dans sa singularité, à l'utilité collective dans la division sociale du travail (G.H. Mead). À condition que cette

division sociale reconnaisse les groupes professionnels du secteur non-marchand, dont le métier d'agent de développement fait partie, au même titre que ceux du secteur marchand.

Conclusion générale de la première partie

Au cours de cette première partie, nous avons fait le choix de présenter des prolégomènes à la construction sociale des concepts de reconnaissance et d'identité. Exclusivement théorique, cette partie avait comme principal souci de montrer, en premier lieu, la valeur heuristique des constructions interactionnistes. Dans un constant mouvement de balance, nous avons vu que l'identité ne peut se construire sans reconnaissance et inversement, il est difficile de se faire reconnaître sans appartenance à un réseau de socialité. La quête de reconnaissance se mobilise ainsi dans différents interstices dans les rapports interpersonnels et plus collectifs, s'appuyant chaque fois sur des processus interactifs. Si les concepts d'identité et de reconnaissance entrent constamment en interaction, nous avons également montré, par la pluralité des contextes sociaux que la construction identitaire pouvait se faire de la même façon. Toutefois, comme l'indique B. Lahire (1998, *op. cit,* p. 78.) l'individu ne peut être sans passé. Sans remettre en question l'approche interactionniste, il insiste sur la nécessité d'inclure dans l'analyse des mondes pluriels le socle identitaire (familial, culturel…) sur lequel s'appuie un individu pour se construire. Nous pensons, à l'issue de cette première partie, que la reconnaissance est nécessairement interactive mais qu'elle peut s'appuyer indifféremment sur des identités *« ancillaires »* qui ne seraient que *« du social incorporé »* ou *« réticulaires »* constituées par du *« social remodelé »* (Marchal, 2004, *op. cit.*, p. 42).

Cette première partie pose donc le socle des auteurs et des concepts sur lesquels nous nous appuierons pour aborder plus loin comment cette construction de la reconnaissance peut être mise en lumière à travers l'étude du métier d'agent de développement local et si ces formes de reconnaissance se retrouvent.

Ce métier s'inscrit d'ailleurs dans une double difficulté : celle de sa professionnalisation et celle de sa reconnaissance identitaire. Ce qui peut paraître naturel du fait de sa jeunesse dans le champ social des professions. La principale difficulté se situe au niveau individuel. La personne qui exerce le métier d'agent de développement se fera reconnaître en affirmant son identité individuelle dans une identité collective qui ne l'est pas ou pour le moins pas encore. La réticulation de l'identité professionnelle de l'homme qui exerce ce métier est telle qu'il est difficile pour ce dernier de se construire un "nous" au sens de Dubar. Ce "nous" est en construction. Il s'inscrit dans la complémentarité et la combinaison de plusieurs mondes identitaires qui sont l'objet de la partie suivante.

Le fait de se tourner vers l'analyse de ce qui caractérise le champ professionnel en tant que tel peut marquer une rupture avec cette première partie, mais l'évolution de l'espace rural et les dynamiques de développement de territoire en constituent une illustration, comme si nous avions affaire à des mondes permettant à l'agent de développement de se faire reconnaître et de construire son identité professionnelle. Par la base d'appui incontournable qu'il constitue pour les élus des intercommunalités et, par sa place au quotidien et en relation avec les habitants, dans une logique de développement de l'espace géographique sur lequel il intervient, l'agent de développement peut entrouvrir les portes de la reconnaissance. C'est cette construction identitaire en interaction combinée à la codification du métier qui permettra sans doute l'existence d'une nouvelle profession circonscrite à l'action publique locale.

Deuxième partie : Les mondes identitaires de l'agent de développement local

Le rural est mort, il n'existe plus. La domination urbaine règne dans tous les territoires de France. N'entendons-nous pas régulièrement ces différentes affirmations ?

L'analyse sociologique permet d'interroger précisément les différentes représentations. Considérant que les raccourcis sur la fin de la ruralité en France ne sont pas toujours argumentés, nous avons fait le choix d'ouvrir la porte à la réflexion sur l'évolution de cet espace avec, comme ligne directrice, l'idée que les politiques de développement local ont contribué à le modifier, à le faire renaître (Kayser, 1996). Développement local qui, nous l'avons dit en introduction, n'aurait pu se faire sans l'apport de professionnels.

Traiter des professionnels du développement local suppose que nous nous intéressions au contexte d'exercice de ce métier. Il s'agit d'un **contexte physique** : la ruralité en ce qui concerne les agents de développement et d'un **contexte "idéologique"** d'exercice : le développement local sans lequel l'agent de développement ne peut se définir.

Puisque notre travail se propose d'analyser par la suite le métier d'agent de développement local en milieu rural, il nous a semblé donc pertinent de caractériser cet espace géographique de travail pour en expliquer les difficultés rencontrées au cours du siècle, et en conséquence, les modalités d'organisation des territoires ruraux pour assurer des activités et une vie sociale.

Ainsi, s'instaurent des coopérations entre les communes et une méthode de travail : le développement local, formalisées par des associations ou des structures publiques intercommunales.

Nous ne pouvons déconnecter par exemple l'enseignant de son milieu d'exercice : la classe, l'école et l'administration (Education Nationale), de sa méthode : la pédagogie, il en est de même pour l'agent de développement local et sa structure d'intervention située au cœur de la ruralité ainsi que sa méthode de travail : la mise en place du projet de développement local. Souvent positionné dans des politiques transversales, l'agent de développement local doit posséder une palette d'outils assez large lui permettant d'associer au sein d'un projet global sur un territoire, une multiplicité d'acteurs issus de différents champs (économique, social, culturel, touristique…). Par ailleurs, devant favoriser la mise en oeuvre d'actions de politiques publiques de proximité, au plus près de la vie de chaque citoyen, il doit assez souvent entrer en relation ou travailler avec la population locale, dans la mesure où ces politiques publiques agissent pour l'amélioration de son quotidien.

C'est pour toutes ces raisons que cette partie se propose donc de caractériser l'espace de travail du métier d'agent de développement, que nous qualifierons de bipolaire, en ce sens qu'elle développera dans un premier temps l'espace rural et son évolution contemporaine ; le

territoire et son développement dans un second temps. Enfin, un troisième temps traitera d'une méthode de travail possible pour l'agent de développement, celle de la mise en synergie des acteurs et plus particulièrement de la participation citoyenne, dont nous faisons l'hypothèse qu'elle participe de la reconnaissance du métier.

CHAPITRE III :
EVOLUTION SOCIOLOGIQUE DE LA RURALITE

Pour aborder ce chapitre sur l'évolution de la ruralité, nous mobiliserons des éléments de recherche provenant d'autres disciplines que la sociologie. En effet, étudier la ruralité ne peut se faire sans l'apport nécessaire de la géographie portant spécifiquement sur les questions d'aménagement. Cette étude ne peut se faire également sans l'analyse de la science politique interrogeant les logiques de regroupements intercommunaux.

Quant à la sociologie proprement dite, nous tenons à préciser qu'il s'agit davantage d'une sociologie traitant de l'évolution du rural, au même titre que d'autres disciplines s'y intéressant, que d'une sociologie rurale, pour faire référence aux propos de M. Jollivet (2003, p. 2). Selon lui, il faut éviter de penser que cette sociologie serait une discipline propre, elle s'intègre *« purement et simplement dans les évolutions générales thématiques, méthodologiques, théoriques de la sociologie »*. En effet, c'est une sociologie qui définit (ou redéfinit) la ruralité en fonction de la société globale et de ses transformations plutôt qu'en rapport au fait urbain. La vision n'est donc pas celle d'une analyse qui se centrerait spécifiquement sur l'espace territorial rural, mettant ainsi en hypothèse la fin d'une vie communautaire spécifique. Le rural se recomposerait et se transformerait au rythme de la société française dans son entier. *« Nous ne pouvons considérer aujourd'hui la société urbaine et la société rurale comme deux mondes nettement séparés l'un de l'autre »* nous disent J-M. Stébé et H. Marchal (2007, p. 55) montrant ainsi l'intégration de l'espace rural dans un tout qui serait dominé par l'urbanité. Ce chapitre a pour objet de faire le point sur ce débat en présentant les différentes évolutions repérées de l'espace rural. Mais il nous semble important d'observer, dans un premier temps, ce qui le caractérise.

I. Les caractéristiques du monde rural

Pour caractériser l'espace rural, il semble nécessaire de l'interroger par le prisme de la définition qu'en donne l'Institut qui fait référence en France, l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques). Le seuil à partir duquel nous pouvons dire qu'une population est rurale est donné en fait par défaut. En effet, l'INSEE, en vue de la diffusion des

résultats du recensement de 1954 définissait l'unité urbaine et c'est en fonction de celle-ci que l'Institut appréhendait la ruralité. L'INSEE entend par unité urbaine « *une ou plusieurs communes sur le territoire desquelles se trouve un ensemble d'habitations qui présentent entre elles une continuité (pas de coupure de plus de 200 m entre deux constructions) et comportent au moins 2 000 habitants* ». *« Une unité urbaine constituée d'une seule commune est dénommée ville isolée* » (INSEE, 1999). Cette définition démontre bien l'influence, voire la domination de l'urbanité dans la construction statistique de ce qu'est le monde rural.

Elle est assez large et conduit à dire qu'il n'y a pas une, mais des ruralités : la commune dite urbaine lorsqu'elle appartient à une unité urbaine, peut avoir des modes de vie rurale et la commune dite ville plutôt isolée de 2 000 habitants s'apparente plus souvent à un village ou à un bourg qu'à une grande cité. Tout dépend donc à la fois de la réalité en termes de position géographique de cette unité urbaine vis-à-vis d'une grande ville et de la densité de son territoire d'appartenance.

Le terme "rural" se définit à l'origine par opposition à urbain, opposition qui remonte à l'Antiquité romaine, à l'époque où Rome faisait contraste avec la vie rustique. Aujourd'hui, l'opposition est remplacée peu à peu par le discours de la complémentarité. J. Viard et B. Hervieu (2001, p. 11) parlent même de triomphe de l'urbanité, dans le sens où « *la cité est sans lieu ni bornes* ». Elle a largement effacé les différences entre urbains et ruraux. La mobilité urbaine a saisi l'ensemble du territoire et des territoires où qu'ils soient situés. C'est également ce que pense le géographe J. Lévy (2001, p. 33) qui considère que la ruralité est une composante de l'urbanité avec tout de même trois spécificités : 1/ une faible densité ; 2/ une dépendance marquée vis-à-vis de réseaux (transports, énergie, télécommunications…) et 3/ une mémoire de la ruralité ancienne.

Les modes de vie se ressemblent de plus en plus dans le sens où les néo-ruraux[17] sont, avant tout, des travailleurs urbains que l'on nomme des "rurbains", c'est-à-dire ceux qui travaillent en ville et, quelque part y vivent, mais ont choisi d'habiter dans le monde rural pour des raisons essentiellement de recherche d'un meilleur cadre de vie. Selon une enquête de la SOFRES (Société française d'études par sondages) de décembre 2004, 59 % des Français valorisent la qualité de l'environnement et 51 % un rythme de vie agréable dans l'espace rural (ces chiffres sont respectivement de 63 et 57 % pour les habitants de commune de moins de 2 000 habitants). Le mythe de la campagne comme lieu de toutes les vertus pour le repos des

[17] Les néo-ruraux sont les Français de 15 ans et plus, habitant une commune rurale de moins de 2 000 habitants, y résidant depuis moins de 5 ans, et ayant leur précédent domicile dans une commune de plus de 2 000 habitants, située à plus de 50 kilomètres de leur commune actuelle (INSEE).

corps stressés par la vie urbaine perdure. Toutefois, nous ne pouvons occulter la dimension économique liée à la pression immobilière qui a pour effet de faire fuir les moins riches des ménages français aux abords des grandes villes. De ce fait, vivre dans le monde rural, devenir un "rurbain" n'est pas toujours le résultat d'un choix.

Le monde rural a donc connu de profondes mutations depuis cinquante ans, inséparables des transformations qu'a connu la société dans son ensemble. Exode rural, croissance de la productivité, émergence d'une société de services, évolution voire métamorphose, bouleversement même de l'agriculture, tous ces éléments ont recomposé le monde rural et son mode de vie. Il passe d'une logique d'homogénéité à une dynamique d'hétérogénéité.

1. D'un monde homogène à une réalité hétérogène

Toutes ces évolutions ont conduit à considérer comme trop simpliste la vision dichotomique entre urbain et rural introduite par l'INSEE à travers sa définition de l'unité urbaine.

C'est ainsi que la notion de Zone de Peuplement Industriel et Urbain (Z.P.I.U.) a été créée dans les années 1960 par l'INSEE. Ainsi, les communes rurales situées à proximité des villes ont été classées dans ces zones en tenant compte des indicateurs suivants : 1/ les migrations quotidiennes domicile-travail ; 2/ la présence d'établissements industriels, commerciaux ou administratifs et 3/ l'importance de la population agricole (Le Jeannic et Piguet, 1998, p. 12).

Avec le développement rapide des déplacements domicile-travail, rendus possible par la diffusion de l'automobile, l'amélioration des infrastructures routières et la baisse du nombre d'actifs vivant de l'agriculture, le nombre de communes situées en Z.P.I.U. est passé de 9 000 en 1962 à 28 500 en 1990, (ce qui représentait alors 96 % de la population totale). Si ce résultat met en lumière des évolutions économiques et sociales importantes, le découpage sur lequel il s'appuie ne permet plus de différencier de manière pertinente le territoire sauf à considérer que l'influence de la ville est à la fois omniprésente et homogène.

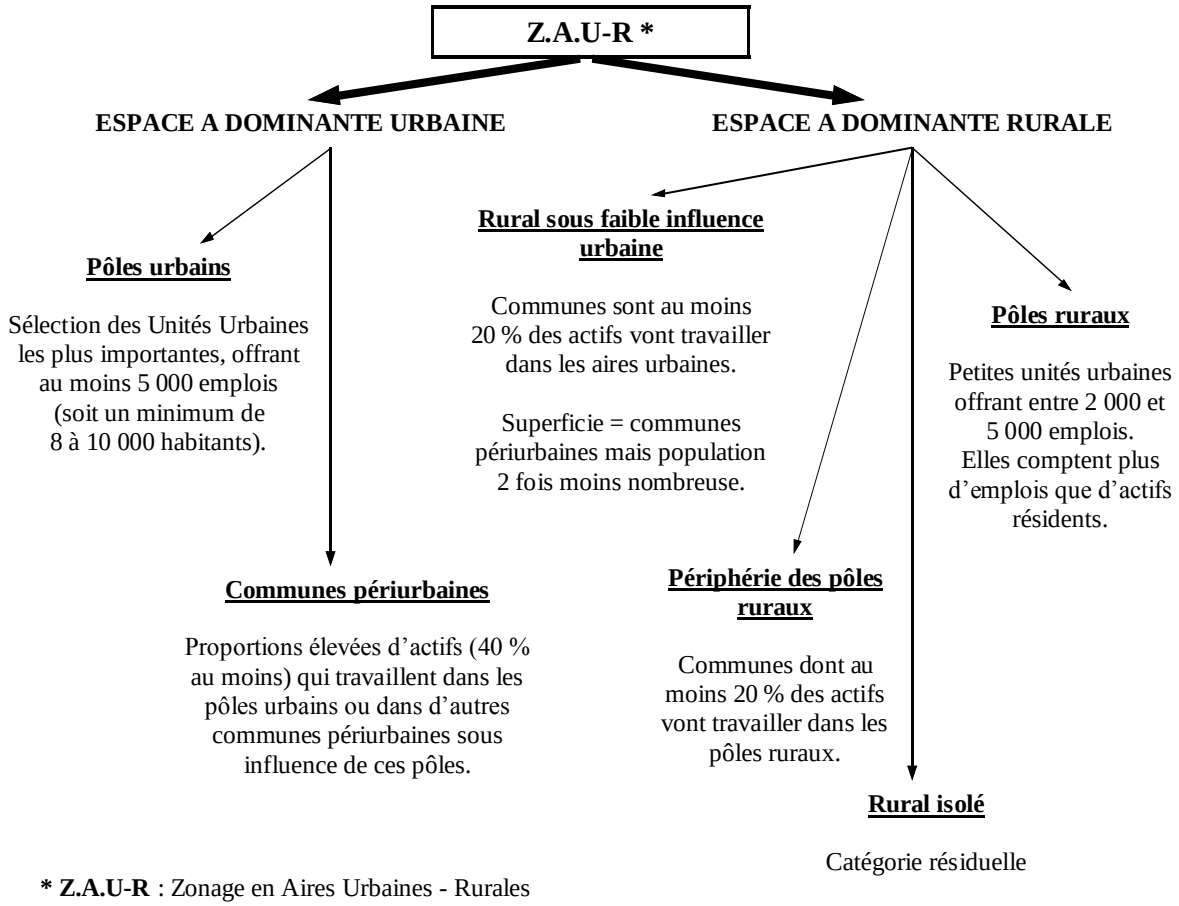
Pour cette raison, l'INSEE a proposé en 1996 un nouveau découpage, le zonage en aires urbaines et rurales (Z.A.U.-R.), basé sur une approche plus restrictive de la ville et de l'espace nommé périurbain, caractérisant les communes périphériques à une ville centre. Les pôles urbains doivent offrir au moins 5 000 emplois soit un minimum de 8 000 à 10 000 habitants. Les communes périurbaines, quant à elles, sont définies par une proportion élevée d'actifs (au moins 40 %) qui vont travailler dans les pôles urbains ou dans les autres communes périurbaines sous influence de ces pôles. Le territoire français se décompose ainsi en un

espace à dominante urbaine (constitué des pôles urbains et des communes périurbaines) et un espace à dominante rurale.

Si ce nouveau découpage clarifie les observations des territoires français, il crée néanmoins deux difficultés :

- A côté des grandes unités urbaines ayant le statut de pôles urbains, de plus petites existent aussi bien dans les espaces périurbains que dans l'espace à dominante rurale.
- La seconde difficulté réside dans l'hétérogénéité de l'espace à dominante rurale. Des unités urbaines appartenant à cet espace peuvent localement jouer un rôle important, celui de bourg rural dynamisant des communes voisines en périphérie. D'autres profitent d'un dynamisme généré par la proximité et l'influence directe ou indirecte d'une ville, alors que d'autres encore connaissent isolement et déclin.

C'est pourquoi il a fallu caractériser de manière plus fine, en deux espaces, les réalités urbaines et rurales françaises, comme l'indique le schéma suivant :



*** Z.A.U-R** : Zonage en Aires Urbaines - Rurales

L'espace rural est donc composé de quatre caractéristiques :

- le rural sous faible influence urbaine. Il est constitué de communes dont au moins 20 % des actifs vont travailler chaque jour dans les aires urbaines[18]. L'espace de cette catégorie est comparable à celui de communes périurbaines, mais la population qui y vit est deux fois moins nombreuse.
- Les pôles ruraux sont de petites unités urbaines offrant entre 2 000 et 5 000 emplois. Ils comptent plus d'emplois que d'actifs résidents.
- La périphérie des pôles ruraux est constituée de communes dont au moins 20 % des actifs vont quotidiennement dans les pôles ruraux. Ce sont néanmoins des couronnes peu étendues.
- Enfin, le rural isolé qui représente les communes n'appartenant à aucune des catégories précédentes, c'est à dire en dehors de toutes attractions significatives. Il représente tout de même plus d'un tiers du territoire et 10 % de la population française, environ.

Cette précision, dans la définition, peut s'apparenter à une volonté cartésienne de l'État à vouloir maîtriser son organisation territoriale. Cependant, nous savons bien qu'arrêter arbitrairement des chiffres, des seuils, ne représente pas toujours la réalité.

Par exemple, la catégorie "pôle rural" peut très bien être également du "rural sous faible influence urbaine" dans le sens où les 2 000 à 5 000 emplois qu'il propose peuvent découler d'une dynamique économique urbaine à proximité. C'est le cas des zones d'activités implantées dans les secondes couronnes autour des villes qui ont fait ce choix pour la proximité avec les zones économiques des villes ou de leur agglomération. Par ailleurs, la catégorie "périphérie des pôles ruraux" pourrait très bien être considérée comme communes périurbaines dans la mesure où un minimum de 20 % d'actifs travaillent dans des pôles ruraux, il reste donc 80 % qui peuvent se rendre dans un pôle urbain ou dans les communes périurbaines sous influence de ce pôle, pour y travailler.

Nous mesurons là une difficulté à caractériser l'espace rural et cette difficulté conduit à des différences d'approches lorsqu'il s'agit, par exemple, de traiter du niveau de la population rurale. Nous pouvons nous demander sur ce point si les divergences entre chercheurs ne sont pas le plus souvent fondées sur l'analyse de chiffres qui, visiblement, ne prennent pas toujours en considération les différentes catégories complexes, proposées par l'INSEE.

[18] Aire urbaine : ensemble de communes d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain et par des communes rurales ou unités urbaines dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle urbain ou dans les communes attirées par celui-ci.

2. L'analyse de cette hétérogénéité

Par la difficulté à définir correctement les contours de la ruralité, les chiffres peuvent devenir diversement interprétables et l'analyse peut s'en trouver faussée. Doit-on considérer la périurbanité dans le cercle du monde rural ou la distinguer comme un espace intermédiaire à part entière entre l'urbanité et la ruralité ? L'emploi transforme-t-il l'habitant rural en un habitant urbain, etc… ? Il devient extrêmement difficile de classifier aujourd'hui un territoire caractérisé par sa complexité. La délimitation de l'espace est d'ailleurs un problème récurrent de la sociologie des "sociétés rurales", comme le montre P. Champagne (2002), les interactions sont tellement fortes entre les deux espaces que les populations ne se laissent pas circonscrire aussi facilement à l'intérieur de frontières géographiques. Champagne (*ibid.*, p. 80) pose d'ailleurs la question de la méthode pour étudier une société dans un espace. En effet, dit-il « *si pour étudier les groupes, il faut les constituer, comment pourra-t-on les constituer si on ne les a pas étudiés ?* ». Il montre ainsi la prévalence de l'étude, notamment monographique, pour comprendre les interactions d'un groupe déterminé et définir ensuite des frontières de vie. N'est-ce pas ainsi qu'ont toujours agi les ethnologues pour étudier les tribus ou les communautés ? Il est vrai qu'à présent la distinction, à la lumière de ce point de vue, est délicate à trouver. C'est pourquoi, il convient plutôt de se porter sur l'analyse des caractéristiques de la ruralité en fonction de paramètres mêlant les aspects géographiques, naturels, environnementaux avec des éléments identitaires et institutionnels.

2.1. La bataille des chiffres

Pour R. Béteille (1997), l'argumentation qui consiste à poser l'idée d'un retour à un solde migratoire positif en faveur des communes rurales à partir du recensement de 1982 doit être nuancée. En effet, il montre l'intérêt d'affiner l'analyse. Ainsi, on s'aperçoit de variables importantes : l'augmentation de la population ne se fait pas n'importe où et ne se fait pas à partir de n'importe quelle catégorie sociale : ce sont les départements dont le climat est plutôt ensoleillé (situés au Sud de la France), ce sont plutôt des retraités qui viennent paisiblement se reposer après une vie de travail. Par ailleurs, les chiffres bruts sont faibles, mais, exprimés en pourcentage peuvent fausser la vision réelle de l'augmentation. Globalement, les communes rurales ont perdu dans leur ensemble 830 576 personnes au recensement de 1990. Cependant,

plus récemment, B. Hervieu et J. Viard, (*op. cit.*, 2001), font plutôt l'hypothèse d'un renouvellement rural et dans la logique de l'inversion de l'exode qu'a connu le monde rural au cours des années 1960. Au recensement de 1999, les zones rurales ont retrouvé le nombre d'habitants qu'elles comptaient courant des années 1960, soit un peu plus de 14 millions de personnes (Stébé, 2006, p. 1), ce qui représente environ 22 % de la population française. L'espace à dominante rurale a gagné près de 247 000 habitants depuis 1990 et ce n'est pas seulement le rural sous faible influence urbaine (Regourd, 2004, p. 2).

C'est donc un rural qui se repeuple et qui change de nature puisque le lien à l'agriculture n'est plus le même. Mais également l'émergence d'un nouvel espace : le périurbain. Cette évolution territoriale est confirmée par R. Béteille : « *le périurbain a profité d'un accroissement moyen annuel de 1,3 % de 1982 à 1990* » (*op. cit.*, p. 8). L'espace périurbain compte, selon les derniers chiffres de l'INSEE (2005), 12,3 millions d'habitants. C'est dans cet espace attiré par les villes pour l'emploi que l'augmentation la plus significative, en termes de population, se réalise. Cet espace peut être analysé sociologiquement en faisant une analogie aux classes sociales. J. Donzelot (2006, p. 57), dans son ouvrage *Quand la ville se défait*, nous montre comment la périurbanisation est un espace intermédiaire au même titre que les classes moyennes qui y vivent, lesquelles sont *« accrochées à un modèle de promotion sociale qui fait eau de toutes parts, qui les fait vaciller, prises entre la menace de la mondialisation par le bas et le mépris qu'elles ressentent de la part des bénéficiaires de la mondialisation par le haut »*. Ainsi, se reconstruisent les espaces territoriaux en fonction des individus qui y vivent. Nous observons, selon Donzelot, trois espaces en reconfiguration : 1/ les centres urbains où se développent un phénomène de "gentrification", un monde d'entre soi des classes les plus favorisées ; 2/ les banlieues d'habitat social, habitées par les plus pauvres, qu'il nomme l'espace de relégation constitué également par l'entre soi, mais contraint ; 3/ enfin, l'espace de périurbanisation développant fortement les abords des villes. Il décrit un premier axe autour des principales villes. Ces évolutions territoriales reconfigurent les limites entre l'espace urbain et l'espace rural. L'urbanisation avance et, par contrecoup, les populations rurales changent. En effet, l'augmentation de la demande d'installation dans l'espace périurbain conduit à une évolution des prix. Les catégories sociales pouvant quitter la ville centre et sa première couronne et la pression immobilière viennent s'installer dans un second cercle. L'apport de nouvelles populations anciennement urbaines, et notamment les classes moyennes comme le confirme M.-C. Jaillet dans son article *L'espace périurbain : un univers pour les classes moyennes* (2004, p. 40-61) conduit à des modifications de modes de vie en milieu rural.

2.2. Des modes de vie qui se rapprochent

À l'issue de ces propos, nous pouvons donc dire que le monde rural a évolué et n'est plus homogène. Comme nous venons de le voir, le monde urbain et le monde rural se sont rapprochés, par l'action de l'urbanisation. Mais aussi sous l'effet de l'équipement des ménages en matière de télévision ou encore des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui ont contribué à développer une ouverture culturelle commune, notamment auprès des jeunes générations. La baisse du temps de travail et sa conséquence sur le développement des loisirs, notamment verts, a contribué également à faire coexister les populations des villes et des champs. Enfin, l'accroissement des mobilités, dont l'augmentation des vitesses, surtout automobiles, rapproche, par le facteur temps, les endroits les plus reculés des agglomérations comme le pense J. Lévy (*op. cit.*, 2001).

C'est d'ailleurs ce facteur temps qui recompose les territorialités. Les temporalités sont aujourd'hui un élément d'analyse de l'espace pour les géographes. La DATAR (Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale)[19] en a fait un enjeu d'aménagement du territoire dans le cadre de la prospective « aménager la France de 2020 » (2000). Le temps est devenu une problématique pour l'organisation de l'espace et des hommes[20]. En lien avec des laboratoires de recherche, cette réflexion a donné naissance à des expérimentations de cartes en anamorphoses reprises récemment par la société S.N.C.F. pour valoriser l'impact du Train à Grande Vitesse (T.G.V.) dans le désenclavement de certains régions. Ces cartes, mises en parallèle avec des cartes géographiques classiques, montrent nettement un rapprochement entre des villes, à travers la dimension temporelle, alors que celles-ci sont pourtant assez éloignées sur un plan kilométrique. Ainsi, de nombreux espaces ruraux se rapprochent de l'urbanité. Est-ce que ce rapprochement lié à l'amélioration des infrastructures de transport à tous niveaux conduira à transformer des espaces dits ruraux en périphérie urbaine en faisant l'hypothèse que le désenclavement fait avancer la ville ?

Certes, la mobilité a véritablement un effet d'ouverture des ruraux comme nous le montre P. Champagne (*op. cit.*, p. 32), dans ses recherches sur le monde paysan. En prenant l'exemple

[19] Devenue la Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires – DIACT - depuis le 1er janvier 2006.

[20] Ainsi, plusieurs expérimentations en France se sont développées dont une que nous connaissons bien dans le département du Territoire de Belfort. Elle a donné naissance à une Maison du Temps et de la Mobilité qui travaille à l'aménagement des différentes temporalités des individus au sein d'un territoire.

du ramassage scolaire pour se rendre dans son collège ou son lycée, le jeune villageois se trouve pris en charge et socialisé par des institutions extérieures au groupe villageois.

Mais ceci amène-t-il à considérer que les modes de vie et les aspirations des populations rurales et urbaines sont devenus, au fur et à mesure du temps, plus homogènes ? Si un rapprochement des modes de vie devait s'opérer, il ne doit pas, cependant, dissimuler les difficultés différenciées que connaissent les espaces ruraux sur un plan strictement territorial :

- De nombreux territoires ruraux se sont, notamment grâce à la décentralisation, organisés autour d'une petite ville. Leur dynamisme est alors lié à celle-ci et le partage des richesses et des charges n'est pas toujours en leur faveur. Les redistributions de ressources se faisant le plus souvent sur le nombre d'habitants, ce sont les communes les moins peuplées qui sont les plus limitées pour développer des projets plus coûteux tels que des équipements socio-culturels, sportifs…
- Les problèmes de transports collectifs demeurent car la demande des usagers n'est pas toujours suffisante aux yeux des pouvoirs publics pour proposer un service desservant les lieux les plus isolés. Les liaisons avec les grands axes routiers et ferroviaires font, par ailleurs, souvent défaut. Les ruraux deviennent ainsi de grands consommateurs de voiture individuelle les inscrivant dans une place paradoxale de défenseurs de la nature et en même temps représentant les principaux pollueurs en termes de transports.
- Plus généralement, nous observons une inégale répartition voire une disparition de certains services publics (éducation, télécommunications…) dans de nombreux secteurs ruraux.
- La diminution, voire la disparition de certains services de santé, notamment la médecine générale demeure un problème essentiellement rural.
- Les territoires vivant d'une agriculture dynamique ou encore du tourisme doivent s'organiser pour renforcer leur capacité d'adaptation car leur économie est fragile.
- Certains territoires connaissent de graves difficultés liées au vieillissement de leur population, à la dégradation du patrimoine mais aussi à la pauvreté et à son extension constatées par les observations économiques.
- La transformation de nombreuses habitations en résidences secondaires entraîne une baisse de dynamique dans certains villages. Par ailleurs, le développement de l'habitat individuel *« largement majoritaire – dépassant les 90 % - dans les zones rurales périurbaines »* (Stébé, 2007a, p. 35), peut conduire à des différences

d'appréhension de la vie sociale entre des habitants ruraux et urbains, plus habitués à vivre collectivement.

En dehors de ces différences socio-économiques, nous pouvons avancer, au niveau sociologique, que l'espace rural se révèle désormais occupé par une population composite. Les ruraux de souche et les "rurbains" (ceux attirés par la campagne, mais aussi ceux "chassés" des villes par la montée des prix de l'immobilier) vivent ensemble sur un même territoire. Ceci n'est pas sans créer des ruptures dans l'identité à la fois individuelle et collective.

Identité individuelle, car les nombreux exemples de ménages s'installant en milieu rural (*Le Monde initiatives*, 2003 ; *Territoires*, 2004), montrent qu'il s'agit souvent d'individus qui souhaitent rompre avec leur passé professionnel en créant leur propre activité. Il s'agit là d'une reconversion professionnelle, d'un changement de statut : de salarié à entrepreneur…bref, d'identité professionnelle et personnelle.

Identité collective par le rapprochement des modes de vie des ruraux sur celui des urbains que nous reprendrons plus tard.

II. Approche des réalités du milieu rural : un espace en reconfiguration

1. Le déclin de l'agriculture

Le monde rural est le plus souvent associé à l'agriculture, à tel point que l'encyclopédie Larousse (2001) définit, dans une seconde acception, le rural de cette façon : « *qui concerne les paysans, la campagne* ». Pourtant, J-C. Bontron, directeur de la SEGESA (Société d'Etudes Géographique et Sociologique Appliquées) nous montre que les catégories agriculteurs et retraités agricoles sont loin d'être majoritaires dans la totalité des ménages actifs vivant dans le monde rural. La chute est d'ailleurs vertigineuse en un demi-siècle puisque nous passons d'une représentation de cette catégorie de 39 % en 1954 à 20 % en 1999 (Stébé, 2006). Nous assistons alors à un effet ciseau. Au moment où le monde rural gagne en population, parallèlement, la population agricole diminue. Le tableau suivant, construit à partir des indicateurs de l'INSEE et de la SEGESA, le montre clairement :

Répartition de 100 ménages ruraux

	1962	1990	1999
Agriculteurs + salariés agricoles	33,8	9,9	7
Artisans, commerçants	8,8	6,9	6
Cadres moyens et supérieurs	3,9	14,9	20
Employés, ouvriers	25,0	27,6	20
Retraités agricoles	7,1	11,1	12
Autres retraités	21,4	29,6	35

La chute de la population agricole s'est faite concomitamment aux périodes d'urbanisation très forte au milieu du XIX^{ème} siècle. La raison principale est le développement de l'industrialisation qui démarre véritablement autour de 1835. À partir du moment où l'emploi quitte la campagne ou plus précisément un emploi plus rémunérateur, l'exode rural sera inévitable. Pour le monde agricole, l'exode se réalisera de façon différenciée. Ceux appelés les "sans terre" seront les premiers (milieu du XIX^{ème}) à quitter la campagne pour travailler dans l'industrie. Nous parlons alors d'exode de misère. Les seconds seront les salariés agricoles qui partiront vers les secteurs industriels en phase d'expansion (fin du XIX^{ème}, début XX^{ème}). C'est un exode de productivité, au moment où se développe la mécanisation agricole (Stébé, *op. cit.*). Dès lors, les responsables d'exploitation se retrouvent seuls pour gérer et travailler des surfaces qui ne font qu'augmenter.

Notre propos n'est pas de traiter de manière centrale la question du déclin de cette activité. Cependant, nous ne pouvons occulter ce secteur comme constitutif de l'identité culturelle rurale, H. Mendras (1967) l'a bien montré à travers ses travaux sur le monde paysan, à tel point que nous parlions alors de société rurale jusqu'à la fin des paysans. Aujourd'hui, suite à ce rapprochement entre les modes de vie des ruraux et urbains, il convient plutôt de parler, à l'instar de Bontron (*op. cit.*), d'espace rural. En effet, si les différences s'estompent entre l'urbain et le rural sur le plan économique et sociologique, c'est bien, comme nous l'avons indiqué plus haut, par l'entrée géographique que nous pouvons déceler une distinction.

Revenons à la place de l'agriculture. Au-delà même des effets sur le niveau des emplois en milieu rural, le déclin de l'agriculture participe de la crise de l'identité rurale comme l'affirme R. Béteille (*op. cit.*, p. 24).

À cela s'ajoute la crise de la reproduction sociale de la paysannerie (Champagne, *op. cit.*). Les sociabilités paysannes anciennes s'estompent. L'émancipation des enfants d'agriculteurs par

la scolarisation en dehors des villages, la rencontre avec les jeunes urbains ; les difficiles relations entre les nouveaux agriculteurs et les vieux paysans ; la confrontation avec les néo-ruraux (exerçant une domination symbolique)… Tout ceci contribue pour Champagne (*op. cit.*) à entraver la capacité des paysans à se reproduire comme groupe social. Nous observons certes une dépaysannisation, mais pas une disparition de l'agriculture en tant que secteur économique, même si celui-ci est en restructuration quasi-permanente et dépendant pour beaucoup de décisions lui échappant, que ce soit à travers des décisions européennes avec la P.A.C. (Politique Agricole Commune) ou mondiales avec l'O.M.C. (Organisation Mondiale du Commerce). C'est bien de la modification de sa centralité dans l'organisation socio-spatiale du monde rural dont il est question.

Les sondages nous montrent d'ailleurs ces différents effets dans les représentations des Français. Par exemple, le lien habituel campagne - agriculture est à réexaminer à tel point que dans l'esprit des sondés, la campagne évoque surtout des paysages pour 72 % des urbains et pour 61 % des ruraux, avant même une activité agricole pour 25 % des urbains et 35 % des ruraux[21]. L'image d'une sorte de muséification du rural centrée sur son patrimoine naturel et architectural semble donc prévaloir dans les représentations, déplaçant le monde paysan de sa place centrale qu'il occupait jadis. « *La campagne au sens où on l'entend couramment, c'est à dire un espace structuré par l'agriculture et les modes de vie qu'elle engendre, est morte et définitivement morte* » écrit J. Lévy (1994, p. 6).

2. Une re-construction identitaire

Ainsi, nous pouvons dire que l'identité de l'espace rural échappe progressivement aux seuls agriculteurs, voire aux ruraux dans leur ensemble, pour dépendre de plus en plus du changement des fonctions productives et sociales traditionnelles qu'impose son intégration à un territoire national marqué par le processus d'urbanisation. La construction identitaire rurale basée sur la socialisation, au sens où l'entend C. Dubar comme un construit humain « *produit de socialisations successives* » (*op. cit.*, p. 15) (psychologie génétique, éducation…) et comme le résultat d'une communauté de vie, se déstructure. Nous pouvons identifier à ce propos, plusieurs faits :

- une fracture de la famille rurale s'opère par l'alignement sur certains comportements urbains. (Ce sont les effets de l'exogamie) ;

[21] Sondage réalisé par l'Institut CSA et le Centre d'Etude de la Vie Politique Française (CEVIPOF) en 1994 portant sur le thème "les Français et l'espace rural" cité par B. Hervieu et J. Viard. (*op. cit.*)

- un impact se fait ressentir à travers des contacts de plus en plus nombreux et habituels avec les citadins (résidents ou touristes), allant des efforts de mimétisme social (notamment chez les jeunes) au conflit pour l'espace ou le pouvoir politique local (cas par exemple des résidents secondaires "infiltrés" dans les conseils municipaux ou devenus maires donnant la priorité aux investissements en faveur du tourisme) ;
- les individus dépassent de plus en plus fréquemment l'espace local pour le travail, les achats, les loisirs et adoptent les valeurs de la grande consommation ;
- un dépassement virtuel de l'espace local s'observe également par l'accès aux nouvelles technologies et par le truchement de la télévision. Les nouvelles sociabilités produites par l'internet, la téléphonie mobile ou encore les jeux en réseau permettent, entre autres, aux jeunes ruraux d'être en contact permanent avec l'extérieur et particulièrement avec l'urbanité, comme nous l'avons évoqué précédemment ;
- enfin, une atteinte à la sociabilité villageoise ancienne se développe. Elle est souvent l'objet d'une domination symbolique des villes pour Champagne (*op. cit.*). En effet, la muséification ou la folklorisation des modes de vie passés, présentés lors de journée des métiers d'antan, journée des traditions, fêtes médiévales… sont réalisées pour un public urbain où les ruraux se mettent en scène. Cette réactivation du passé, provient quelque part de l'externe et demeure un spectacle pour l'extérieur, comme si la définition de soi était exogène, comme si elle devenait dépossédée. Par ailleurs, cette atteinte aux sociabilités villageoises anciennes entraîne une altération, voire une disparition de la particularité culturelle rurale.

Ces différents éléments conduisent à s'interroger sur cette question de l'identité collective. À la suite de ces éléments d'évolution des espaces territoriaux et des modes de vie, nous pouvons nous demander s'il existe encore une identité particulière liée à la vie rurale. L'idéalisation du passé, la nostalgie d'une vie passée (le plus souvent centrée sur les institutions qui ont marqué la vie rurale telles que l'école ou encore l'Eglise) déjà perdue, mais que l'on ne veut pas perdre, conduisent de nombreux habitants ruraux à s'accrocher à ces modes de vie. L'homme ne cherche-t-il pas « *une réponse à une angoisse née ou accrue par le mode de vie urbain et la perturbation des éco-systèmes* » comme l'affirme C. Kovacshazy (1996, p. 141) ?

Nous reprendrons ces éléments de réflexion plus loin lorsque nous traiterons du développement local et du développement durable qui constituent deux conceptions de plus en plus associées.

En tout état de cause, nous ne pouvons traiter d'une évolution des modes de vie rurale et du changement des mentalités que cela entraîne, en faisant fi des difficultés à faire face à la disparition progressive d'une culture territoriale propre. Rappelons nous que notre pays était, il y a moins d'un siècle, à dominante rurale. Nous ne pouvons donc, en l'espace de cinquante ans, annihiler ce qui a fait la vie d'un pays pendant plusieurs siècles. Certes, la culture rurale tirera profit de son évolution, mais dans un contexte de rapides changements sociétaux, elle peut à la fois conserver ce qui peut faire encore aujourd'hui sa spécificité, tout en la plaçant en complémentarité et non en opposition avec le monde urbain. C'est tout le subtil exercice des développeurs de l'espace rural. Un exercice difficile à réaliser, parce qu'ils doivent composer avec toute une série de difficultés caractéristiques des espaces ruraux.

3. Des relations sociales en mouvement

A travers une analyse socio-économique des difficultés rurales, il est permis de faire plusieurs constats qui peuvent influer sur les relations sociales. La cessation d'activité de grandes et moyennes entreprises (textile dans les Vosges ; faïenceries en Meurthe et Moselle ; filatures dans les Cévennes, le Haut-Rhin, par exemple) a été, avec la compression d'emplois agricoles, le principal facteur de la régression des emplois en milieu rural.

Dans des lieux peu "denses" où une entreprise peut occuper la majorité des actifs sur trois ou quatre villages, la fermeture de celle-ci est synonyme, dans la plupart des cas, d'exode, de dévitalisation du secteur et engendre indirectement la disparition de services publics et privés (poste, commerces, bar-tabac...).

Par ailleurs, certaines communes sont aujourd'hui composées d'une population vieillissante, dont l'interrogation principale est le maintien à domicile dès lors qu'il y a perte d'autonomie. Lors d'une précédente enquête[22], un agent de développement local intervenant dans le toulois (54) nous disait : « *dans plus de la moitié des villages du secteur, il y a plus de 60 % de chefs de familles qui sont âgés de 60 ans et au-delà* ». Cet aspect du vieillissement de la population a pour conséquence la fermeture de nombreuses classes, voire d'écoles. Ainsi, le transport

[22] Entretien semi-directif avec des agents de développement local en Meurthe-et-Moselle pour l'écriture de notre mémoire d'Assistant de Service Social dont l'objet était d'aborder la place de cette profession dans les initiatives de développement local en milieu rural. « L'assistant de service social de secteur en milieu rural dans le développement local », Nancy, 1997.

scolaire est devenu une pratique quotidienne des enfants ruraux obligés de partir tôt et de rentrer tard. S'ajoute le phénomène de re-socialisation dans des espaces autres que le village d'habitation, rappelé précédemment...

L'absence d'équipements socio-éducatifs dans de nombreuses communes, certes d'un coût élevé pour une population limitée, rend le territoire peu attractif pour les jeunes générations. Pour tenter de redonner le goût de vivre à la campagne, certains élus ont mis en place une politique de l'habitat en restaurant un parc locatif insuffisant et bien souvent vétuste, avec la difficulté de l'acceptation de "l'autre" que cela sous-entend. En effet, nombres d'élus n'ont-ils pas entendu souvent le problème des personnes en difficultés qui viennent s'installer ? « *les locataires étaient quelquefois des personnes à problèmes venant des villes. Cela a perturbé la vie du village et des autres concitoyens.* »

Vivre en milieu rural, c'est accepter un certain nombre de valeurs culturelles locales au premier rang desquelles se situe le travail, car, en milieu rural, les conditions de vie étaient historiquement plus ardues et les gens des villages ont toujours travaillé, à l'image de la paysannerie. Un travail physique, difficile, qui se voit sur le corps[23]. Et le fait de se retrouver sans activité professionnelle en milieu rural n'est pas forcément bien accepté et peut parfois exclure la personne privée d'emploi. Et ce, même si un village est un lieu de vie "à taille humaine", c'est à dire permettant de tisser plus facilement des relations sociales de proximité et de retrouver des systèmes de solidarité parfois oubliés. Une solidarité mécanique décrite par Durkheim (1893) qui donnait ce sentiment d'appartenance à une même communauté.

Face à l'isolement géographique, parfois accentué par l'absence de transports collectifs, les contacts humains se raréfient. Comme l'illustrait un agent de développement local[24] « *Même si on a tous les outils technologiques pour communiquer avec le Japon... on en arrive à ne plus communiquer avec son voisin* ».

Comme nous quittions la tyrannie des villages pour l'anonymat des villes au Moyen Age, nous retrouvons finalement l'anonymat dans le village. Seules les anciennes générations essaient de tisser du lien avec le voisin, le nouvel habitant. Ces dernières ayant effectivement plus de temps à consacrer aux sociabilités villageoises. Car, l'instabilité de l'emploi ou encore les nécessaires mobilités dans une logique de carrière de nombreux professionnels, ont comme conséquence de considérer le village, le lieu de vie comme un lieu de repos dans lequel l'individu ne prévoit pas de rester toute sa vie. Nous parlons alors de village dortoir.

[23] À ce propos, les postures adoptées par les paysans en vacances à la plage sont bien décrites de façon ethnographique par Champagne (2002, *op. cit.*), le pas lourd issu de journées entières passées dans des bottes, les bras écartés du corps pour donner cette impression de force physique….

[24] Même étude en Meurthe et Moselle pour le Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social, Nancy, 1997.

Ainsi, le néo-rural peut très vite se retrouver un anonyme ; ce qui peut ne pas poser problème à un individu qui n'a pas la volonté de s'intégrer dans la vie locale. Cependant, cette non intégration n'est pas toujours liée à l'individu. Dans un article intitulé *L'accueil, une question d'envie*, l'auteur, A. Sellier, montre bien que s'il n'y a pas de réelle volonté d'accueil aussi bien par les pouvoirs publics que par les habitants, les individus développent des conduites de repli. *« Les ex-citadins digèrent mal leur statut "d'étranger" et abandonnent l'envie de s'investir dans la vie locale.* » (A. Sellier, in *Le Monde Initiatives, op. cit.*, p. 15)
Par ailleurs, le comportement consommateur du rurbain n'est pas bien accepté par la communauté locale. « *Il souhaite des services d'urbains : poubelles vidées tous les jours, une voirie éclairée, des équipements sportifs, une médiathèque, une salle polyvalente… et n'achète rien dans la commune, car il est consommateur des équipements situés en périphérie des villes (multiplexes, hypermarchés, parcs à thème…) »* selon l'urbaniste J. Bertrand (2003, p. 16). C'est la figure de l' « *homo urbanus* », pour reprendre la conceptualisation du philosophe T. Paquot (2002 p. 47). Un individu paradoxal qui souhaite être seul, mais à plusieurs, dans le calme mais proche de l'agitation, en ville mais à la campagne…

Au-delà des difficultés énoncées dans cette partie, voyons à présent quelles sont les nombreuses ressources possédées par le monde rural et les stratégies développées dans cet espace pour faire face à cette situation et inverser progressivement la tendance à l'exode. Il s'agit de ressources associatives principalement et de stratégies politiques.

III. Les ressources du rural et ses stratégies : le monde associatif et l'intercommunalité en particulier

Le premier des atouts de la ruralité est sans conteste la proximité avec la nature, l'espace, le calme, l'air pur favorisant un cadre de vie agréable. Cette dimension est d'ailleurs reprise dans le sondage *Les Français et l'espace rural* (*op. cit.*) qui nous apprend que la campagne est synonyme de tranquillité pour 95 % des ruraux et 92 % des urbains et qu'elle est synonyme de santé pour 75 % des ruraux et 64 % des urbains. Cette tranquillité se matérialise par l'habitat pavillonnaire décrit en 1966 par H. Raymond, N. Haumont, M.-G. Raymond et A. Haumont. Une préférence constante des français pour la maison individuelle relevée par les auteurs lors de la quatrième édition de leur ouvrage *L'habitat pavillonnaire*. Un choix pour l'habitat individuel *« exprimé en 1990 par 78 % des individus qui ont une opinion et à*

nouveau en 1999 par 80 % des individus interrogés sur ce que seraient les logements en 2020 » (2001, p. 5).

Deuxième atout du monde rural, la taille des communes rurales permet encore une gestion proche des individus et lorsque la volonté est présente de part et d'autre, cette proximité peut favoriser le lien social, voire des logiques de solidarité ou d'entraide tant entre voisins qu'entre professionnels. La dimension territoriale caractérisée par une faible taille permet effectivement la proximité et l'inter-connaissance.

Mais la proximité ne fait pas tout. Il faut pour cela des espaces qui favorisent la rencontre. Les associations ont un rôle particulièrement important à jouer dans ce contexte.

1. La place des associations

La force du vivier associatif est un réel atout. Bien évidemment, l'association n'est pas une instance propre à la ruralité. Cependant, lorsqu'il n'en existe aucune sur un territoire rural, il existe peu d'autres espaces pour se rencontrer si ce n'est au travers de relations interpersonnelles. Quel que soit son objet, l'existence associative peut favoriser ce lien entre les habitants d'un même espace territorial. Par ailleurs, l'association rurale peut permettre le mouvement, le développement local, l'innovation voire la créativité. C'est ce mouvement qui peut conduire à l'animation de lieux parfois inanimés.

Fréquemment, les associations jouent un rôle important d'accueil des nouveaux habitants. C'est par le projet associatif, les activités proposées ou encore par réaction à un projet d'intérêt général déclenchant le syndrome "NIMBY" (*Not In My Back Yard* : pas dans mon jardin) que les individus sont sensibilisés et se mobilisent enclenchant ainsi une dynamique locale. Le syndrome "NIMBY" correspond en effet à une mobilisation de groupe d'individus qui refusent un projet d'intérêt général à proximité de leur domicile comme par exemple, le passage d'une ligne de train, l'installation d'un centre d'enfouissement des déchets ménagers, la construction d'un aéroport…. Cette mobilisation n'est pas toujours infondée en fonction de la teneur du projet et peut devenir par ailleurs durable, dès lors qu'elle permet le déclenchement d'un engagement bénévole axé sur des contre-propositions aux projets ayant engendré le conflit ou pour s'engager plus loin et plus longuement dans diverses actions collectives.

Les associations peuvent, par ailleurs, jouer un rôle d'émancipation de différentes catégories sociales, c'est le cas des associations d'éducation populaire. Enfin, elles peuvent permettre la construction de nouveaux espaces territoriaux. C'est ce que nous allons aborder à présent.

1.1. Les mouvements ruraux d'éducation populaire

Nous ne pouvons évoquer l'évolution du monde rural en faisant abstraction du rôle fort joué par les mouvements d'éducation populaire. Nés de la crise financière de 1929 pour certains (J.A.C. : Jeunesse Agricole Chrétienne[25]), au lendemain de la Seconde Guerre mondiale pour d'autres (Fédération Nationale des Foyers Ruraux[26]), ces mouvements ont eu un réel impact dans le développement rural. Née des courants du catholicisme social, du mouvement ouvrier et du courant laïque, l'éducation populaire n'a eu de cesse de permettre l'émancipation de l'individu. Dans le contexte rural marqué par des valeurs comme la croyance ou encore le travail, ces mouvements ont permis une réelle réflexion sur l'évolution nécessaire des espaces et des hommes pour ne pas voir la disparition du premier au détriment du second.

Ainsi dans les phases de difficultés économiques, la Jeunesse Agricole Chrétienne a fait évoluer considérablement l'organisation de l'agriculture en donnant une place particulière aux

[25] La Jeunesse Agricole Catholique (JAC) est créée grâce à l'engagement de jeunes militants et de prêtres. Le but du mouvement est d'évangéliser les campagnes et d'améliorer les conditions de vie des jeunes paysans. Au cours des années 1960, le Mouvement cible les évolutions à l'œuvre dans les campagnes : les agriculteurs sont numériquement minoritaires, d'autres classes sociales émergent. La désertification et l'exode rural conduisent le mouvement à se réorganiser, afin de répondre au mieux à ces nouvelles réalités et se transforme en 1965 en MRJC (Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne). Le M.R.J.C. propose alors de définir un projet global pour la société. Au début des années 1980, il prend un virage considérable en s'investissant sur l'ensemble des thèmes de société tels que le chômage, le système scolaire ou encore la prise de conscience de la "misère du monde" dans les pays du Sud. Il se saisit de la dimension développement local pour porter des projets d'action en milieu rural. Le mouvement semble être même à l'origine du fameux slogan *« vivre et travailler au pays »*.

[26] C'est à l'initiative de F. Tanguy-Prigent, ministre de l'Agriculture et du Ravitaillement sous De Gaulle, qui œuvre pour l'accompagnement culturel de la reconstruction du pays et pour l'émancipation de la tutelle religieuse des campagnes en aidant au développement des syndicats, des coopératives et des foyers ruraux, que ces derniers vont être officialisés le 13 septembre 1945 en lien avec le ministère de l'Education Nationale.

Il poursuit, en créant les foyers ruraux, un double objectif : 1/ créer des lieux de progrès pour permettre les échanges de toute nature favorable au développement agricole dans le souci de retrouver l'autonomie alimentaire de notre pays ; 2/ créer des lieux d'accueil pour favoriser le retour au pays des nombreux prisonniers de guerre afin de limiter l'exode rural et de faciliter leur insertion dans la vie communale.

Durant cette période, jusqu'à l'après mai 68, ce sont des responsables issus des milieux laïcs, qui animent la structure. Puis à partir des années 1970 à 1980, affluent des militants originaires des mouvements chrétiens. Dans le prolongement surgit un des débats fondateurs du développement rural : l'affrontement ruraux/néo-ruraux. C'est l'opiniâtreté et la force de persuasion de certains responsables qui ont permis de faire vivre la finalité du mouvement : « le foyer rural, terre d'accueil » en recommandant aux agriculteurs dès 1980, d'être « *capables d'accepter les autres résidents de l'espace rural : les néo-ruraux, les résidents secondaires, les vacanciers, en un mot tous les acteurs qui contribuent au maintien de la vie rurale* » (Brette, 1993, p. 44).

A l'image du M.R.J.C., les foyers ruraux font le choix du développement local à partir des années 1980, notamment parce que la crise économique conduit les pouvoirs publics à mettre en place une politique de rigueur et à partir de 1983, modifient les relations Etat-associations, caractérisées par une hausse des aides au projet au détriment de subventions de fonctionnement. C'est à l'issue de différents congrès (1981, 1982 et 1983) que la Fédération s'engage résolument en faveur du développement global en milieu rural en dégageant des moyens financiers supplémentaires (progression d'un million de francs en 1981). Pour le mouvement, l'éducation populaire en milieu rural doit toucher au plus près la vie du citoyen, c'est à dire les questions d'aménagement, de répartition des ressources, de formation, de développement… Depuis son champ historique : le culturel, le foyer rural déborde sur le technique, le local, l'économique.

femmes, par exemple, en créant une branche féminine de son mouvement (véritable révolution sociale dans une période où le droit de vote aux femmes n'existait pas encore). Le mouvement est également à l'origine des formes modernes de l'agriculture en faisant avancer la question syndicale dans ce secteur.

De leur côté, les foyers ruraux, à la base desquels nous trouvons principalement des instituteurs laïcs, ont porté la question culturelle jusque dans les espaces les plus reculés. Dix ans après le Front Populaire, la phase de ce que l'on a appelé la civilisation des loisirs (Dumazedier, 1962) se développe considérablement. De nombreux mouvements dits complémentaires de l'école tels que les Francs et Franches Camarades (Francas aujourd'hui[27]) se développent et proposent aux enfants de nombreuses activités de loisirs et de culture.

C'est le temps de l'émancipation. Un temps où les individus se décentrent de la pensée portée par l'Eglise. Une Eglise qui évolue considérablement, notamment à travers ses mouvements de jeunesse. C'est le cas du MRJC (Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne qui a remplacé la J.A.C.) qui engage plus fortement encore la jeunesse dans la prise en compte des problèmes de la société. Comme le montre J-F. Chosson (1990, p. 179-180), ces jeunes se sont intéressés à la pensée marxiste et aux sciences sociales particulièrement importantes durant les années 1960 / 1970 pour comprendre la société dans laquelle ils se trouvent et dégager les moyens d'agir pour lutter contre les inégalités sociales et la misère. Les effets des événements de Mai 68 se sont fait ressentir dans tous les espaces de la société française. L'heure est au renouveau de la société rurale et les mouvements d'éducation populaire ont permis de prendre un virage en étant les premiers à porter ce que l'on appelle un projet de développement local. C'est la raison pour laquelle, nous faisons l'hypothèse que ces

[27] C'est dans un contexte difficile, sur l'idée d'un homme, Pierre FRANCOIS, qu'ont été conçus en 1944, les FRANCAS. Cependant, les FRANCAS ne sont pas seulement le fruit d'une période dramatique de l'histoire. Leur création s'inscrit aussi dans une évolution :

* d'une part, la connaissance de l'enfant est en progrès ;

* d'autre part, depuis plusieurs décennies, le scoutisme, l'éducation nouvelle et l'éducation populaire enrichissent considérablement l'action éducative et la réflexion sur l'éducation. Le projet des FRANCAS s'inspire de cet héritage. D'autant plus que les premiers responsables du mouvement sont des militants issus des Eclaireurs et des Eclaireuses de France, des Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active (CEMEA), de la Coopération à l'école, du Mouvement FREINET, de la Ligue de l'Enseignement

Les Francas ont : 1/ un champ d'action : l'action éducative dans le temps libre des enfants et des adolescents – les loisirs éducatifs ; 2/ un champ de revendication et de mobilisation : l'éducation dans une perspective : *« l'Homme et le Citoyen le plus libre possible dans la société la plus démocratique possible »*. Les Francas se revendiquent de l'Education populaire. Le parti pris est de conduire l'action éducative à partir de formes collectives d'accueil et d'animation des enfants et adolescents. Organisée aujourd'hui en Fédération, l'association les Francas sont présents dans plus de 70 départements en France et dans les DOM TOM. Ils participent au développement de l'action éducative par l'accompagnement des projets des centres de loisirs sur les territoires ou en gestion directe. Ils participent également à la formation des acteurs de cette action éducative en mettant en œuvre des stages pour les animateurs et directeurs des centres de loisirs et de vacances.

mouvements sont à l'origine, ou du moins sont les inspirateurs, de certains métiers du développement local, plus particulièrement du métier d'agent de développement[28].

Directement active auprès des individus dans la structuration du lien social, les associations, à un autre niveau, dans la mise en œuvre de leurs différents projets, peuvent parfois interférer dans la structuration de l'espace territorial.

1.2. L'association créatrice de nouveaux espaces

Les associations sont des *« intermédiaires »* entre la société et le citoyen, au sens de Durkheim, suffisamment essentielles que la géographe E. Regourd (*op. cit.*) pose comme hypothèse dans sa thèse de doctorat, que le monde associatif peut jouer sur le renouvellement rural et intervenir dans la production de nouveaux territoires ruraux. Cette idée est particulièrement intéressante si l'on prend l'expérience d'une association qui a été créée en 1979 dans une petite commune de Meurthe-et-Moselle en prenant le nom évocateur d' "Avenir et Défense du Canton de Colombey" (A.D.C.C.). Son objectif était, entre autres, de s'organiser pour contrarier l'exode rural. Observons à travers l'encadré suivant cette expérience.

L'expérience de l'A.D.C.C. : des précurseurs

C'est à l'initiative de l'élu du canton qui a souhaité agir avant de voir son territoire se désertifier, que se sont massivement mobilisés les habitants de ce secteur pour produire ce qu'ils ont appelé un livre blanc qui n'en portait que le nom. En effet, celui-ci était plutôt noirci de remarques et de propositions émanant de ce vaste engagement citoyen. À travers un diagnostic établi sur les manques pour la population de ce territoire, s'est progressivement dessinée l'idée du regroupement des moyens des communes appartenant au territoire. C'est ainsi que cette expérience a conduit à créer une des premières intercommunalités de projet de France en 1985 : l'EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) du Pays de Colombey-les-Belles. Cette idée pilote a été utilisée comme modèle en France. L'expérimentation du projet de développement sur ce territoire n'avait rien d'administratif,

[28] Nous ne développons pas plus cette question de l'impact de l'éducation populaire, puisque nous la reprendrons dans la troisième partie de notre travail, au moment de dresser une typologie des agents de développement local, considérant que ce développement nuirait au déroulement du propos portant sur l'évolution de l'espace rural.

puisque pour la première fois également, la coopération dépassait la frontière départementale. En effet, le territoire était composé de communes limitrophes du département voisin, les Vosges. Enfin, l'expérience a été retenue comme modèle parce qu'elle a mis en oeuvre la démocratie participative. Les citoyens porteurs de projets au sein du territoire peuvent les travailler dans l'EPCI en participant à des commissions de travail, accompagnés par les professionnels de cette structure. Ils peuvent les voter au même titre que les élus délégués de cette intercommunalité dans une instance nommée Assemblée Générale de Pays.

Nous reprendrons plus spécifiquement cette expérience ultérieurement, lorsqu'il s'agira de traiter de la place des agents de développement dans les processus de participation des habitants. Toutefois ce qui est intéressant à retenir, c'est cette démarche innovante enclenchée pour dynamiser un espace rural en déclin avec, à sa base, une association qui a donné ensuite naissance à une structure intercommunale. Nous pouvons poser l'hypothèse, avec E. Regourd que des expériences de ce type contribuent à produire de nouveaux territoires.

Cette idée de regroupement des communes dans la logique de mutualisation des moyens n'est pas nouvelle en France. Elle date de plus d'un siècle. En revanche, cette évolution vers ce qu'il convient d'appeler l'intercommunalité de projet est nettement plus récente. C'est ce que nous allons aborder à présent en émettant l'idée que l'intercommunalité est une stratégie du monde rural pour transformer ses contraintes en atouts.

2. Le développement de l'intercommunalité en France

Même si au 1er janvier 2007, 90 % des communes françaises, (représentant 33 414 communes et totalisant 90 % de la population, soit 54,5 millions d'habitants) sont membres d'une intercommunalité, le chemin pour réaliser cette coopération a été long, particulièrement dans le monde rural. En effet, comme le montrent M-C Bastien, S. Bernardi et R Bertaux (2004, p. 72–82), les territoires les plus ruraux ont eu des difficultés à trouver une dynamique intercommunale pour plusieurs raisons : 1/ la peur de perdre des prérogatives pour les élus locaux et particulièrement les maires, voire de rencontrer une éventuelle disparition de l'échelon communal ; 2/ l'absence de volonté de partager les richesses communales (quand il en existe) ; 3/ la crainte de voir augmenter la pression fiscale ; enfin, 4/ la difficulté pour les élus communaux à intégrer une nouvelle donne territoriale. Il a fallu que l'État s'engage, à

travers des lois pour susciter, voire imposer les regroupements intercommunaux. Des Préfets ou Sous Préfets ont également contribué en s'engageant personnellement, en exerçant la pression que confère leur statut à faire en sorte que les regroupements intercommunaux se fassent. Attardons-nous sur cette question.

2.1. Vers des territoires de gestion...

Nous pourrions dire que la volonté de découper le territoire remonte à des périodes très lointaines, tellement il a été l'enjeu de querelles de pouvoirs et de règne. Mais la mise en œuvre d'une organisation territoriale qui nous intéresse plus particulièrement, prend sa source il y a un peu plus de deux siècles. C'est en effet au moment de la Révolution Française que s'organise la carte des collectivités locales. C'est la période où naissent les départements, mais également les communes et le débat sur la taille de celles-ci se déroule au moment de la Constituante quand « *Thouret propose 400 communes et justifie ce nombre en estimant que pour qu'une commune soit viable, il faut réunir une ville marché et des paroisses rurales* » (Brémond, 2000, p. 33). Il perdra face aux défenseurs des 44 000 paroisses qui deviendront, pendant la Révolution Française par la loi du 14 décembre 1789, des communes (Le Marchand, Touboul, 1996, p. 4).

Après une diminution sous le Second Empire (37 500), nous observons une incroyable stabilité, puisque le nombre de communes recensé début 2003 est de 36 564 en métropole (36 778 avec les communes des DOM-TOM). Ce nombre important ne cache pas de fortes disparités entre des villes importantes et des communes complètement isolées et présentant un nombre très faible d'habitants. Il semble, à ce propos, que la commune la plus petite de France qui se nomme Leménil-Mitry se situe en Lorraine, plus précisément en Meurthe-et-Moselle et comptabilise seulement deux familles.

A l'image de quelques pays européens voisins, la France n'a pas réussi à mener une politique de fusion des communes pour remédier à cette disparité. Ni la loi d'août 1790 prévoyant la réunion des communes de moins de 250 habitants, ni le projet de municipalité de canton prévu par la constitution de 1795 n'ont été appliqués. Aucun des projets de fusion de communes n'a jamais abouti alors même que les tentatives ont été nombreuses comme les projets Villèle en 1821, Vivien en 1837, Gambetta en 1881, Lanessan en 1883 et plus récemment en 1971, par une réforme du ministre de l'Intérieur de l'époque, Raymond Marcellin, mais également sans succès (C. Demazière, 2005, p. 45). La loi Marcellin prévoyait de rayer de la carte quelque 10 à 12 000 communes. Ce projet tourne même à la

caricature pour le politologue E. Kerrouche (2001, p. 5), puisqu'il a abouti, quelques années plus tard à des situations instables pour beaucoup, suivies de divorces parfois tumultueux et à un nombre de fusion dérisoire[29]. La France est bien accrochée à ses paroisses, même si le débat de raison sur l'émiettement des ressources et des dépenses de chaque commune revient régulièrement sur le devant de la scène. Après les tentatives de fusion, vers la fin de XIX^{ème} siècle, c'est à travers la construction des routes et des principaux réseaux, que les pouvoirs publics tentent d'imaginer une possibilité de contournement des résistances aux fusions.
Cette volonté des pouvoirs publics donnera naissance à des premières expériences d'intercommunalité avec le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU). Inventé en 1890, il sera pendant soixante dix ans (jusqu'en 1959) la seule forme d'organisation intercommunale. Il proposait alors une gestion collective d'un équipement public (adduction d'eau, assainissement, voirie) sans toutefois imposer la logique de la solidarité entre les collectivités. Cette forme d'intercommunalité existe encore puisqu'on en dénombre 14 885 au 1er janvier 2001 (dernières statistiques ministérielles publiées).

C'est la réflexion entamée fin des années 1950 et début des années 1960 sur l'aménagement du territoire qui va bousculer cette organisation en proposant plusieurs formules nouvelles d'intercommunalités. Nous observons, à cette période, deux formes d'intercommunalités. S'adaptent-elles aux deux logiques caractérisant la France : les logiques rurales et les logiques urbaines d'organisation de l'espace ?
En 1959 débute la construction de l'organisation territoriale en deux camps. Tout d'abord, le SIVOM (Syndicat Intercommunal à Vocations Multiples - sorte de SIVU amélioré) fait son apparition. Il représente un outil adapté pour des espaces ruraux variés où les choix des compétences et des périmètres peuvent s'ajuster selon les contextes : gestion des écoles, églises... (entretien de l'existant et travaux d'amélioration), eau, ramassage des ordures ménagères… En parallèle, la loi de 1959 instaure le District Urbain comme mode d'organisation des agglomérations avec des compétences en matière de logement et de services secours et incendies. En somme, des compétences adaptées aux problèmes dominants des villes de cette époque. Toutefois, ce découpage en deux mondes distincts n'a pas toujours été adopté par les pouvoirs publics en place puisque nous avons pu observer des SIVOM dans des agglomérations et des districts dans les espaces ruraux.

[29] Au total, la loi se traduit par 581 fusions qui concernent 1 465 communes.

Les facteurs de l'intercommunalité sont variés, ce que montrent bien des politologues comme P. Moquay (1996). En dehors de l'analyse des facteurs qui vont faciliter ou bloquer l'évolution d'un territoire, il faut souligner la différence entre 1/ les zones qui ont subi des crises économiques plus tôt que les autres (c'est le cas de nombreuses zones rurales) et ; 2/ celles qui, dans le même temps, connaissaient une croissance économique et/ou démographique.

Dans le premier cas, les élus se mobilisent, souvent soutenus par des mouvements militants (tels le Mouvement Rural pour la Jeunesse Chrétienne, les Foyers Ruraux...) et vont être à l'origine des politiques d'incitation à l'intercommunalité construite autour de projets.

Dans le second cas, souvent celui des villes, la croissance est conçue comme une chance à saisir, chacun espérant attirer le plus de développement sur son territoire. De là découlent des concurrences farouches entre des territoires autour de l'accueil d'entreprises, analysées par L. Tourjansky-Cabart (1996, p. 97) à travers des effets indirects de la loi de décentralisation qui « *dans son principe même d'augmentation de l'autonomie des collectivités locales, favorise la concurrence entre elles. L'aménagement du territoire, dans ses nouvelles orientations de soutien aux métropoles, renforce cette concurrence* ».

C'est précisément à cette époque là que les politiques d'aménagement avaient les moyens de réduire les disparités entre les communes. Car c'est bien en amont, dans une période de construction des outils que les pouvoirs publics peuvent "imposer" ou plutôt mettre en oeuvre une organisation et des règles de solidarité avant l'installation de grandes activités productrices de richesses parce qu'aidées par des subventions publiques. Ce ne sont pas les choix qui ont été faits, dès lors se sont développés en France des territoires qui gagnent et d'autres qui perdent. Mais ces effets ne sont pas irréversibles et les seconds ont pu faire preuve d'imagination, de créativité, en s'appuyant sur la force des initiatives locales. C'est cette dynamique nécessaire qui a été le support de politiques de développement local, synonymes de construction de projets.

C'est en ce sens que l'on parle d'intercommunalité de projets, puisque la structure administrative intercommunale est souvent le support des projets ou plus précisément du projet global de développement sur un territoire. Par ses moyens financiers (même limités) et humains, elle peut se doter d'outils permettant de poser un diagnostic sur le territoire et d'imaginer des réponses pour améliorer l'existant ou réduire les difficultés éventuellement rencontrées sur son territoire d'action.

2.2. .... à des territoires de projets

Les nouvelles formes d'intercommunalité prennent la dénomination de communautés, comme si le législateur souhaitait signifier que le développement d'un projet global sur un territoire était le signe du regroupement de sens des forces vives le composant. Autrement dit, nous nous demandons si le politique imagine, en utilisant ce type de terminologie, que le regroupement intercommunal va construire une communauté de destin. S'interroger sur cette hypothèse conduit à appréhender la notion de communauté sous l'angle sociologique.

2.2.1. L'idée de Communauté en sociologie : une application possible pour l'intercommunalité ?

La notion de Communauté, distinguée de la notion de société est une référence conceptuelle en sociologie, à travers les travaux de F. Tönnies. Dans son ouvrage, *Communauté et société* (1887), il nous montre que les relations au sein d'une Communauté s'apparentent à celles que l'on peut retrouver dans une famille, une tribu, ou encore dans une communauté villageoise.

Elles peuvent se développer au-delà de ces sphères, puisque pour Tönnies, elles peuvent se construire entre les membres d'un groupe plus large : on parle alors de communauté de "lieu" ou encore de "communauté d'esprit". Dans sa conception, les relations qui s'instaurent au sein de la Communauté sont marquées par la proximité, la chaleur affective, la solidarité entre les membres.

A cela, Tönnies oppose le concept de société caractérisée par la distance, le calcul où chaque individu recherche des intérêts spécifiques. Dans l'esprit de Tönnies, cette distinction avait un sens par analogie aux modes de sociabilités différentes entre les communautés villageoises et la ville. Or, nous avons vu précédemment que les modes de vie villageois ressemblaient de plus en plus aux modes urbains. Il existe aussi bien des modes de relations communautaires en milieu urbain, dans le cadre d'une vie sociale de quartier[30], que des modes de relations sociétaires au sein des villages où la solidarité n'est pas toujours de mise. Et inversement, nous pouvons trouver des relations sociétaires au sein des villes « *la proximité spatiale n'exclut pas la distance sociale* » nous disent Chamboredon et Lemaire (1970), montrant ainsi que chaque individu tente de s'éloigner socialement de son "voisin" en refusant de voir sa propre condition. Parallèlement, nous pouvons observer des relations communautaires favorisées par l'absence de services, entre autres dans l'espace rural, qui conduisent à des

[30] De nombreux sociologues urbains l'ont d'ailleurs montré à propos de la forte solidarité qui pouvait exister dans les quartiers d'habitat social, c'est le cas par exemple de F. Moncomble, 2001.

formes d'entraide entre des habitants d'un même village, tels que le co-voiturage par exemple. Ainsi, nous voyons que la communauté ne peut se décréter.

De ce fait, il est étonnant de voir la notion de Communauté s'appliquer à des regroupements de communes où la communauté n'est pas toujours une réalité. Nous pouvons faire l'hypothèse selon laquelle l'esprit du législateur n'est pas tourné vers la conception sociologique lorsqu'il rédige la loi dont l'enjeu est la rationalisation des moyens, tant au niveau financier, matériel qu'humain, au détriment parfois du sentiment des habitants d'une ville ou d'un village de faire communauté. Ainsi, l'objectif est bien de diminuer les coûts pour l'action publique, dans un contexte où la dette de l'État et des collectivités est lourde, en mutualisant les biens d'équipement et les services pour la population sur un territoire considéré, de proximité.

Cependant, cette logique n'est pas forcément celle du citoyen, usager des biens et services. Dans l'application même de la loi au niveau local, nous pouvons constater des logiques d'inversion d'un certain esprit communautaire. Il nous est arrivé d'observer plusieurs Communautés de Communes se mettre en place sur un territoire où les habitants considèrent ne pas avoir une histoire commune, un même lieu de vie (ce que nous nommons les territoires vécus qui sont des lieux où les individus se rendent pour y travailler, y consommer, réaliser leurs loisirs…). L'esprit communautaire échappe parfois aux élus locaux qui, dans des logiques d'opposition, mettent en œuvre chacun leur structure avec le découpage des services que cela occasionne pour la population. Un exemple particulièrement éloquent de cette configuration a été observé, à travers un projet d'une association intercommunale de jeunes dans le Haut-Rhin. Ayant repéré qu'il n'existait pas de relations sociales entre les jeunes des différentes communes composant la Communauté de Communes, cette association est en train de réaliser un projet d'ampleur mêlant des actions sur le long terme (tournage d'un film par exemple) et des évènements festifs de rencontres. Son expérience est intéressante à double titre : 1/ elle nous montre que l'esprit de Communauté ne se décrète pas parce qu'il existe une organisation administrative territoriale regroupant des communes ; 2/ la dynamique instaurée par le projet de l'association intercommunale de jeunes permettra peut-être de construire de nouveaux espaces territoriaux.

Dans la mesure où l'espace rural se reconfigure, nous pouvons nous demander si l'histoire commune de vie ou encore l'histoire de la mise en œuvre de projets de développement pour le territoire ne s'écrit pas au jour le jour. Alors peut-être l'esprit communautaire, dans la visée de Tönnies, se réalisera demain par l'intermédiaire des logiques de territoires en recomposition.

En tout état de cause, la tendance actuelle sur cette question, est plutôt d'aller vers une logique d'imposition de la Communauté plutôt qu'à une auto-définition de ce qui peut faire lien communautaire entre les citoyens d'un même territoire, dans la mesure où les habitants ne sont pas concertés sur la structuration de l'espace territorial composant leur lieu de vie.

2.2.2. Une organisation donnée par la loi : la Communauté imposée

C'est effectivement par la loi que se construisent les logiques intercommunales, mais une loi qui évolue puisqu'elle imagine progressivement l'idée de la réalisation de projets sur les territoires. C'est par la loi de 1992 dite loi A.T.R (Administration Territoriale de la République) que la rupture va être marquée avec la logique de gestion d'équipements de services pour donner des compétences d'aménagement et de développement. La logique de projet est donc mise en avant.

La loi concrétise la création d'Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) en stipulant que « *... les nouvelles structures juridiques mises en place ont pour objet d'associer des communes au sein d'un espace de solidarité, en vue de l'élaboration d'un projet commun de développement et d'aménagement de l'espace* » (rapport Conseil Economique et Social Régional de Lorraine – CESR -, 1997, p. 11). Ces E.P.C.I. peuvent prendre plusieurs formes : District, Communauté de Villes, Communauté de Communes, Communauté Urbaine. Les élus des zones rurales et des petites agglomérations vont s'intéresser très vite à l'outil Communauté de Communes. Entre 1993 et 2000, 1 500 Communautés de Communes ont été créées en France (Brémond, *op. cit.*).

Cette formule va modifier profondément la carte de l'intercommunalité axée sur des compétences de développement (espace, économie, tourisme, habitat, environnement) avec une fiscalité autonome donnant corps à un poids politique à cette nouvelle entité. En même temps, le développement de plusieurs types d'intercommunalité, associé à un enchevêtrement d'administrations territoriales publiques et privées rendent opaque le paysage administratif français. Pour la compréhension du citoyen (dont les structures intercommunales sont au service), mais aussi pour une mise en œuvre efficiente d'un projet, il devenait nécessaire de clarifier à la fois les compétences de chacun, et également de définir des seuils considérés comme pertinents pour réorganiser la carte des intercommunalités en France. C'est, entre autres, la raison pour laquelle est née la loi « relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale » du 12 juillet 1999, dite loi Chevènement, ministre de l'Intérieur à ce moment-là. Cette loi est marquée par deux objectifs : réussir enfin l'intercommunalité en milieu urbain et réformer la taxe professionnelle en incitant les élus à

adopter le régime fiscal de la Taxe Professionnelle Unique (TPU), c'est-à-dire collecter et redistribuer les taxes provenant de toutes les entreprises implantées sur le territoire intercommunal. De nombreuses Communautés de Communes en milieu rural ont d'ailleurs suivi cette orientation de la taxe professionnelle unique, dont l'objectif est de réduire, sinon d'annuler la compétition entre communes pour attirer des activités sur leur territoire. C'est une façon efficace de partager les richesses. Enfin, cette loi a limité le nombre possible de formes intercommunales en actualisant le seuil de population. De ce fait, les plus grosses entités demeurent les Communautés Urbaines avec plus de 500 000 habitants (il en existe 14 en France qui regroupent plus de 6 millions d'habitants). Les formes d'organisations intercommunales regroupant les plus petites entités sont les Communautés de Communes, où le seuil est défini à moins de 50 000 habitants (2 400 au 1er janvier 2007 totalisant plus de 25 millions d'habitants). Ces dernières sont de loin les structures les plus nombreuses.

Entre ces deux types d'organisations, la loi a créé la Communauté d'Agglomération qui vient remplacer à la fois le District et les Communautés de Villes de la précédente loi. Agrémentés d'une incitation financière forte, les précédents Districts Urbains et les Communautés de Villes avaient jusqu'au 1er janvier 2002 pour se transformer en Communautés d'Agglomération. Ainsi, au 1er janvier 2007, on dénombre 169 Communautés d'Agglomération qui concernent un peu plus de 20 millions d'habitants[31].

Est-ce que ces différentes organisations territoriales ont permis de réduire les disparités que nous évoquions précédemment ? Il est difficile de repérer en l'espace de 5-6 ans si les disparités entre les territoires se sont estompées. Il est vraisemblable que l'intercommunalité a permis à des collectivités rurales d'avoir accès à des services nouveaux, de qualité tels que la remise en état des réseaux d'assainissement, l'amélioration des services de ramassage des ordures ménagères, etc. Au-delà de services techniques, la mise en œuvre de l'intercommunalité a permis aux territoires ruraux de retrouver de l'ambition pour construire des projets de développement à différents niveaux : touristique, économique, environnemental, culturel. Pour cela, l'intercommunalité leur en a donné les moyens financiers, mais aussi et surtout humains.

Il semble en fait que les disparités se déplacent. Même si elles demeurent dans une moindre mesure en intra-communauté, elles se situent plutôt en inter-communauté. Comme le pose Demazière (*op. cit.*), le seuil de 50 000 habitants pour constituer une Communauté d'Agglomération est quelquefois tout juste atteint, le seuil minimum de 15 000 habitants pour

[31] Sources : Observatoire de l'ADCF (Association Des Communautés de France) et de la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales)

la ville-centre également. Des Communautés d'Agglomération totalisent, par exemple, entre 50 400 et 54 600 habitants. Ainsi, ces communautés risquent d'avoir des difficultés à impulser des politiques en rapport avec les compétences qu'elles ont à assumer en raison d'un budget et des effectifs plus réduits qu'une intercommunalité totalisant 300 000 habitants. Les disparités se situent plutôt dans ces espaces.
La question du seuil est encore posée. Il est vrai que pour l'État le raisonnement doit être financier. Les dotations qu'il verse aux intercommunalités sont, en quelque sorte, fonction des contribuables vivant sur le territoire. De nombreux exemples d'organisation territoriale montrent qu'à l'inverse avec un nombre faible d'habitants, les projets et les réalisations peuvent être ambitieux.
Nous reviendrons sur ce débat à l'aide d'exemples, lorsque nous aborderons, dans la dernière partie, le travail d'un agent de développement sur des espaces très ruraux à faible densité démographique.

Enfin, pour être tout à fait exhaustif sur les différentes organisations territoriales et pour revenir plus précisément sur la question de l'espace rural, abordons la Loi d'Aménagement et de Développement du Territoire (LOADT) dont la caractéristique et l'ambition sont de concevoir de nouveaux rapports entre le monde rural et le monde urbain. En effet, la Loi LOADT, dite loi Pasqua du 4 février 1995, va mettre en lumière, une nouvelle conception de l'organisation territoriale : les Pays.

2.3. Les perspectives : le Pays et son conseil de développement

Les Communautés, en milieu rural, sont critiquées car jugées majoritairement trop petites (en taille, en nombre de communes, en nombre d'habitants) pour assumer leur rôle plein et entier dans la dynamique de développement.
Dans l'esprit du législateur, il faut créer un territoire plus vaste de nature à promouvoir un réel projet de développement. Cette loi de 1995 avait une ambition, celle d'expérimenter une quarantaine de Pays sur le territoire national (42 précisément, placés directement sous la responsabilité de la DATAR). Cette logique, dite de politique descendante ne percera pas, parce qu'il s'agissait alors d'un débat plutôt stérile s'appuyant sur une argumentation subjective développée par les élus locaux de ce qu'est le "bon" territoire, le territoire "pertinent", dont l'espace est très souvent un enjeu de pouvoir.

Cette loi a donc été reprise à la faveur d'un changement de gouvernement. Impulsée par la ministre de l'Aménagement du Territoire à cette période, Dominique Voynet, elle prend le même nom en y ajoutant la notion de durable. C'est la loi du 25 juin 1999 d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (LOADDT), dite loi Voynet. Cette loi ne modifie pas seulement la terminologie, elle diverge sur certains points comparativement à la précédente. Sur le plan de sa mise en œuvre, la reconnaissance des Pays s'exerce désormais au niveau régional et non plus départemental. Plus fondamentalement, la notion même de Pays ne prend plus la même acception. La loi Pasqua associait Pays et cadre futur de l'organisation des services de l'État ainsi que le redécoupage des arrondissements administratifs, alors que dans l'esprit de la loi de 1999, il ne doit pas être un nouvel échelon d'administration territoriale ni une nouvelle collectivité locale.

Toutefois, la définition du Pays reste inchangée à savoir qu'il est « *un cadre de projet et non un nouveau découpage administratif qui s'organise autour d'une charte de territoire* » (CESR Poitou-Charentes, 2000, p. 10).

La LOADDT modifie la loi de 1995 sur d'autres points essentiels qui nous intéressent plus particulièrement pour notre analyse. Elle propose par exemple, une activité équilibrée entre le monde rural et les villes (mise en relation des territoires ruraux et des agglomérations au sein des Pays) et une coopération et une concertation accrues entre les acteurs avec la mise en place d'instances de participation et d'élaboration. (CESR Lorraine, 2000, p. 8)

Cette volonté d'organiser des relations nouvelles entre rural et urbain a pour ambition d'apporter une dynamique nouvelle à la ruralité. En effet, le Pays doit permettre d'adapter le territoire rural aux besoins économiques et sociaux modernes en s'appuyant sur trois principes de base : 1/ développer les complémentarités entre espaces ruraux et urbains ; 2/ architecturer l'ensemble des acteurs autours d'une réflexion commune sur l'avenir du territoire à travers la mise en place de conseils de développement ; 3/ définir un territoire suffisamment équilibré dont la taille doit être adaptée à la conception d'un projet global de développement

Cette logique s'inscrit complètement dans la conceptualisation de l'interterritorialité développée par M. Vanier (2005, p. 13-17). L'auteur considère que les relations ville-campagne entrent dans un nouvel âge, celui de la transaction qui naît après deux âges précédents. Pour Vanier, le premier âge est celui de la production marqué par l'exode rural lié aux premières industrialisations (milieu du XIX^{ème} siècle).

Le second âge, plus récent, est celui de la consommation : celle de la campagne par la ville. C'est un moment où les citadins redécouvrent le monde rural comme un espace où il fait bon vivre. C'est l'ère du développement accru de la rurbanisation et de la périurbanisation.

Enfin, le troisième âge, celui de la transaction est caractérisé par des échanges non seulement économiques, mais aussi des négociations pour l'utilisation de l'espace des uns et des autres (comme par exemple dans le cadre des mobilités et de la mise en œuvre d'un plan de déplacement…). Ce sont également des transactions politiques dans le sens où les élus partagent des responsabilités transversales aux villes et aux campagnes. Les élus des structures animant les Pays sont complètement dans cette configuration.

Par cette interterritorialité sociale, économique, politique, la notion de Pays tend vers un nouveau dynamisme pour l'espace rural. En effet, dans cette organisation territoriale, la loi donnant naissance aux Pays propose une nouvelle forme d'association des acteurs locaux à l'élaboration des projets. Cette démocratie, qui peut être qualifiée de participative, est formalisée par le Conseil de Développement.

En effet, l'article 25 de cette loi indique « *Un conseil de développement composé de représentants des milieux économiques, sociaux, culturels et associatifs est créé par les communes et leurs groupements ayant des compétences en matière d'aménagement de l'espace et de développement économique. Le Conseil de Développement s'organise librement. Il est associé à l'élaboration de la charte de Pays. Il peut être consulté sur toute question relative à l'aménagement et au développement de Pays. Le Conseil de Développement est informé au moins une fois par an de l'avancement des actions engagées par les maîtres d'ouvrage pour la mise en œuvre du projet de développement du Pays et est associé à l'évaluation de la portée de ces actions* ». Le Conseil de Développement constitue donc un nouvel espace permettant de favoriser la dimension citoyenne dans le développement local. Bien que n'étant pas une nouvelle structure administrative, le Pays et son Conseil de Développement sont portés par des entités ayant statut juridique, cela peut être un Syndicat mixte, une association…. Des entités animées, à l'image des intercommunalités, par des professionnels dont les agents de développement font partie.

Conclusion

Tout au long de ce chapitre, nous avons abordé les transformations de l'espace rural opérées depuis un demi-siècle. Nous avons observé qu'il recèle des ressources, en particulier par la valorisation de son patrimoine architectural, historique, naturel, par la dimension de son espace… pouvant générer un développement touristique, ainsi qu'en accroissant la coopération entre les communes de sorte à mutualiser les moyens.

Par l'intermédiaire des grandes lois de décentralisation, (que nous aborderons dans le chapitre suivant), la volonté des pouvoirs publics a été de donner une plus grande autonomie aux collectivités locales, les considérant mieux à même de repérer les difficultés existantes sur leur territoire et mieux placées pour tenter d'y remédier. Le développement de ces politiques locales soulève toutefois des interrogations majeures : 1/ celle de la complexité à gérer un tel système ; 2/ l'apparente difficulté pour les citoyens à discerner qui fait quoi et enfin, 3/ le coût de l'empilement des structures qui fait appel à la fiscalité locale pour fonctionner. C'est la raison pour laquelle les dernières lois (Voynet de juin 1999 et Chevènement de juillet 1999) ont un réel intérêt puisqu'elles apportent de la cohérence dans l'organisation des territoires. Pour accompagner cette évolution, le rôle et la place des professionnels des structures intercommunales sont devenus nécessaires.

Le rural, aujourd'hui, pour un nombre croissant d'individus, représenterait tous les lieux, réels ou imaginaires, qui n'auraient pas été contaminés par les nuisances urbaines : vitesse, indifférence à autrui, sentiment d'insécurité, pollutions diverses… et ce, même si des risques sanitaires du type de la "vache folle" ou, plus récemment, de la grippe aviaire proviennent de l'espace rural.

C'est sans doute pour cela que les différentes éditions de la Foire à l'installation en milieu rural de Limoges, mais aussi le Salon de l'agriculture à Paris, connaissent un succès grandissant. Selon certaines sources, près de 2,5 millions de citadins envisageraient d'engager des démarches en vue de s'installer à la campagne dans les cinq prochaines années (*Le Monde Initiatives*, 2003, *op. cit.*). Si ce chiffre avancé peut paraître excessif, il n'en demeure pas moins que l'augmentation continue de la population résidant dans le monde rural posera des questions d'adaptation et de repositionnement des politiques d'aménagement du territoire et de développement local.

Le rural ne serait donc plus perçu comme une nostalgie[32], un passé dont l'image qui nous revient souvent est celle du tableau noir et de l'encrier de la salle de classe de l'école communale, si bien décrite par les fresques de M. Pagnol dans ses souvenirs d'enfance *La gloire de mon père* et *Le château de ma mère* (1957, 1959). Il pourrait plutôt correspondre au territoire de la modernité de demain. Cette conception de la modernité n'est-elle pas une des raisons pour lesquelles l'État, par l'intermédiaire de la DIACT a lancé fin décembre 2005 un appel à projet dénommé "pôles d'excellence rurale" ? Bien que critiquée sur sa méthode, cette

[32] Même si cette vision nostalgique participe à l'attachement des Français à leur campagne

politique souhaite toutefois développer l'idée selon laquelle il existe une forte capacité d'initiatives et d'innovation dans l'espace rural. C'est pourquoi, il a choisi de soutenir 379 pôles qui devraient générer, selon ses estimations, 35 000 emplois.

Pour que ces territoires deviennent ceux de l'excellence, il est nécessaire de les animer autour d'un projet économique, social, culturel. Cette démarche s'appelle développement local, elle constitue une méthode de travail sur une base territoriale pour les agents de développement. C'est la deuxième composante de son espace de travail que nous souhaitons présenter dans le chapitre qui suit.

CHAPITRE IV :
TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT LOCAL

L'espace rural est un espace territorial aux réalités multiples, mais un territoire dynamisé par une action : celle du développement local. Cette idée de développement local a connu, à travers son histoire récente, de multiples approches tantôt isolées les unes des autres, tantôt complémentaires. Pluri-disciplinaire, pluri-défini, plaidé ou accusé, le développement local, d'actualité permanente, n'a sans doute pas fini de susciter des débats pour les années à venir.
Notre ambition n'est pas de traiter de cette question de façon exhaustive (cela nécessiterait une thèse à elle seule), notre objet étant centré sur les professions qui donnent corps et vie à ce concept. Toutefois, il nous semble important, au même titre que nous avons évoqué l'espace territorial dans lequel agit l'agent de développement, de faire le point dans ce chapitre sur ce que recouvre véritablement ce concept de développement local, ses origines, son but, ses limites. Nous ne nous centrerons pas toujours sur le développement local en milieu rural, puisque notre propos se veut général dans cette partie. Les notions de territoire et de développement local ne sont pas spécifiques au monde rural, elles sont présentes également en milieu urbain et les remarques qui peuvent être formulées sur cette dynamique peuvent franchir les frontières presque symboliques qui séparent les deux milieux.

Pour que le développement local ait une véritable réalité, il doit reposer sur un espace géographique : le territoire. Parce que le développement local est territorial, nous allons essayer de définir dans un premier temps ce que territoire veut dire. Nous aborderons ensuite les conceptions politiques du territoire et de son nécessaire aménagement. Le local peut difficilement avoir les moyens d'agir sans posséder de ressources propres, c'est pourquoi un petit détour vers la pensée et l'action décentralisatrice française s'avère nécessaire.
Même si effectivement le développement local en milieu rural est né bien avant les lois de décentralisation de 1982, nous l'aborderons dans sa genèse, celles-ci, en rapprochant les décisions publiques sur le plan local, ont permis de lui donner des moyens supplémentaires.
Avec de multiples approches, nous verrons dans un dernier temps que le développement local possède un certain nombre de caractéristiques communes mais aussi des dérives.

I. Le territoire

1. Une notion polysémique

Qu'est-ce qu'un territoire ? La question est extrêmement difficile à traiter. Le dictionnaire Petit Robert (1993) propose dans son acception générale à partir du latin territorium : terroir, *« une étendue de la surface terrestre sur laquelle vit un groupe humain, et spécialement une collectivité politique nationale »*. Cette première définition étymologique nous montre que le territoire ne correspond pas forcément à une échelle préalablement définie. Dans cette acception, il peut être à échelle variée micro, méso ou macro jusqu'à la nation *« collectivité politique nationale »*. La notion de limites ou de contours est définie par l'approche juridique : *« le territoire est un élément constitutif de la collectivité ou limite de compétence »*. La deuxième définition parle *« d'étendue de pays sur laquelle s'exerce une autorité, une juridiction »*. Enfin, la dernière définition émane de l'éthologie animale et reprend la notion de territoire comme *« zone qu'un animal se réserve et dont il interdit l'accès à ses congénères »*. Nous parlons alors de territorialité.

Cette dernière définition est intéressante pour le sociologue. Depuis longtemps les éthologues nous ont montré que les animaux étaient prêts à tous les sacrifices pour défendre leur territoire. L'être humain, agit de même à différents niveaux. R. Chauvin (1984) dans *sociétés animales et sociétés humaines* décrit bien comment l'être humain évolue dans l'espace dans son rapport à l'autre. Dans ses multiples rapports (intime, personnel, public), l'individu marque une distance différenciée selon le contexte, mais une distance comme l'animal, qui est tout autant un espace territorial que chacun conserve pour soi. Les sociétés humaines, comme les sociétés animales, vivent dans un univers qu'elles aménagent en fonction d'objectifs multiples, dont le dénominateur commun est la recherche d'une viabilité, montrant en cela que la distinction entre l'éthologie animale et l'éthologie humaine n'ont sans doute plus lieu d'être, dans la mesure où *« il s'agit de l'être vivant en général »* comme l'exprime B. Cyrulnik (2006, p. 48). Cet être vivant qui développe un rapport particulier avec son territoire, comme un espace qu'il faut absolument protéger pour vivre, survivre ou s'épanouir. *« La vie est une conquête d'espace »* nous dit G-N. Fischer (1981, p. 124) nous amenant au concept de territorialité, au sens où celui-ci désigne le processus d'appropriation du territoire par les groupes sociaux. Ce rapprochement entre le territoire et l'espèce vivante tendant à se confondre entre les sociétés humaines et les sociétés animales est également le point de vue défendu par l'anthropologue E-T. Hall (1971, p. 24). Celui-ci affirme dans son ouvrage *La dimension cachée « la*

territorialité existe aussi chez l'homme qui a inventé bien des manières de défendre ce qu'il appelle sa terre, son sol ou son espace ». Cette défense de son territoire a donné naissance à la notion de propriété privée qui est le territoire d'un individu distinguée de la propriété publique, territoire d'un groupe.

À l'issue de ces définitions, nous pouvons donc caractériser le territoire à la fois géographiquement et théoriquement comme étant l'unité de l'identité par les lieux liés. Il induit alors des rapports sociaux spatiaux. Le territoire possède donc un sens matériel mais aussi idéel parce qu'il est lié à l'identité culturelle des populations l'habitant, ou encore aux représentations que l'on s'en fait. Par exemple, le territoire tibétain est considéré comme tel parce qu'il a été marqué par la culture et la population tibétaine (paysages, monuments, etc.). Mais cet espace est tibétain parce que nous le considérons comme tel, bien qu'aujourd'hui les Tibétains y soient minoritaires et sous souveraineté chinoise, ce qui occasionne de sérieux conflits à l'image de la rébellion tibétaine tout récemment.

Si nous élargissons la relation interpersonnelle (où l'individu marque une distance vis-à-vis des autres) à une dimension collective, nous pouvons faire l'analogie lors de situations de conflits, à la façon dont les seigneurs au Moyen Age par exemple, géraient les territoires sur lesquels ils avaient autorité. Dans une optique de domination par l'étendue de son pouvoir ou de sa richesse, le roi combattait pour l'extension de son territoire comme une identification de sa puissance et ses adversaires luttaient pour conserver le leur. Nous pouvons donc dire que la notion de territoire peut être synonyme d'enjeu fort, comme un espace de lutte pour l'existence.

2. Le territoire comme enjeu

A l'image de ce que nous venons de décrire, de nombreux chercheurs analysent la notion de territoire et d'exercice des pouvoirs locaux en les assimilant aux féodalités locales (Plassard, 2003, p. 88). Nous parlons alors de néo-féodalités, pour marquer le parallèle entre la gestion seigneuriale du territoire, avec la façon contemporaine dont certains élus locaux agissent sur leur territoire d'élections. Les territoires locaux deviennent alors des enjeux de conservation d'une autorité quelconque ou d'un pouvoir à conquérir. Mais à quelle dimension cet espace de conquête d'une autorité ou d'un pouvoir se situe-t-il ? Cela se joue-t-il sur un plan symbolique ou matériellement identifiable ?

Nous pouvons dire globalement que les définitions usuelles ne permettent pas de savoir avec exactitude à quoi il est fait référence quand nous abordons la notion de territoire. Il semblerait

que celui-ci soit multidimensionnel. La limite administrative n'a guère de sens si l'on regarde de près ce qu'est la pluralité des limites administratives. L'Etat déconcentré n'organise pas ses services comme les collectivités locales… Il y a autant de limites administratives que de définition du mot même de territoire. Une étude de novembre 2000, montre qu'une région, comme la région Lorraine par exemple, totalise sur son territoire plus de 80 zonages (S. Tomassetti, 2000). Les limites administratives des services de l'Etat (de l'emploi, de la justice, de la santé, de la sécurité…) ne sont pas les mêmes que celles des chambres consulaires (Chambres de Commerce ou d'Industrie, chambres des métiers…) et sont différentes de l'organisation territoriale des collectivités locales qui, elles-mêmes ne correspondent pas forcément aux réalités de vie des habitants…

Les définitions génériques ne permettent pas d'analyser les enjeux, les sous-entendus de l'organisation des territoires comme lieux de pouvoir découlant de la décentralisation et affectés aux différents élus locaux. Le Conseiller Général sur un canton tente régulièrement d'affirmer son autorité, ses domaines de compétences vis à vis d'un Président de Communauté de Communes. Or, le secteur de compétences de ce dernier se situe parfois sur une même échelle territoriale. En revanche, ce pouvoir dans notre société apaisée, s'étend ou se conteste de manière conflictuelle en allant jusqu'à le qualifier de symbolique. C'est ce que nous nommerons le conflit démocratique, c'est-à-dire encadré par les règles de la démocratie et mobilisateur en ce sens qu'il permet du débat et de l'intermédiation sur un territoire. Il n'en a pas été toujours ainsi dans notre pays et il n'en est pas ainsi dans de nombreux pays, où les luttes armées, les guerres sont le lot quotidien de populations entières qui savent généralement pour quel territoire celles-ci sont engagées, mais rarement pour quel type de pouvoir. Le territoire peut ainsi être une souffrance ou une déchirure lorsqu'il s'agit de le quitter sans l'avoir voulu.

Le territoire c'est aussi un enjeu identitaire à plusieurs niveaux. Dans le contexte des croyances idéologiques, le territoire est aussi l'espace d'inter-reconnaissance d'un peuple qui s'identifie à une pratique religieuse par exemple. Le conflit israélo-palestinien atteste bien d'une relation territoire - croyance et donc d'un territoire assimilable à une posture identitaire. A ce propos, la proposition (pour le moins étonnante) du pouvoir palestinien de demander à l'Autriche de réserver une partie de son territoire pour accueillir le peuple israélien, en dette du génocide, dénote bien, par le refus catégorique des autorités israéliennes, de la profondeur de l'attachement au territoire. Dans cet exemple, Israël se bat depuis des décennies pour se voir reconnaître sa légitimité à vivre sur la terre qui est celle de ses croyances, constitutives de son identité.

Le territoire est identité également en ce qu'il correspond aux racines d'un individu, à ses origines, son enracinement. Nous assistons à un retour de la question de l'identité locale, régionale… de la défense du particularisme propre à un territoire. Il suffit d'observer le fort développement des politiques régionales en matière de tourisme centré sur le patrimoine local, la promotion des produits du terroir pour attester de cette construction identitaire locale.
Dans un contexte de mondialisation économique, culturelle…., mais aussi avec l'avancée de l'européanisation, le retour au local est souvent analysé comme une réaction, une peur d'une "désidentification". Une peur pour l'individu de devenir soluble dans un monde qui ne reconnaîtrait plus les spécificités de chaque nation et par là même de la diversité qui les constitue. Or, des auteurs comme P. Veltz (2002) montrent que cette peur n'est pas toujours justifiée, notamment sur le plan économique. Le territoire s'impose toujours à l'économie productrice. Il reçoit les équipements de façon encore fort durable, il assure un emploi flexible et de qualité, notamment dans les villes ou sur les pôles de formation. De plus, le territoire local constitue le terrain privilégié sur lequel peuvent se développer durablement un circuit relationnel fondé sur des solidarités culturelles ou professionnelles, un partage d'expériences qui accélère les processus d'apprentissage nécessaires à l'adaptation et l'innovation permettant de réagir aux aléas techniques, commerciaux ou environnementaux. Le territoire local est également le lieu du dynamisme en ce qu'il peut s'inscrire dans les schémas de concurrence économique. En effet, comme l'indiquent M. Crozet et T. Mayer (2002, p. 51), le rapprochement d'une entreprise de ses principaux concurrents est une raison de choix d'implantation. Cela s'explique parce qu'elle peut supposer que les raisons de localisation de l'entreprise leader du marché sont liées aux moyens de cette dernière d'obtenir une meilleure connaissance des caractéristiques territoriales. Elle cherchera alors à se placer dans les mêmes conditions de production et d'accès au marché.

En définitive, la notion polysémique de territoire est une construction sociale. Elle est à la fois subjectivé par l'individu qui se reconnaît dans un espace de vie et les pouvoirs publics tentent de l'objectiver en lui donnant des frontières, des limites. Cependant, quelle réalité a-t-il vraiment dans une société caractérisée par la complexité et où les échanges virtuels s'intensifient ?

3. Le territoire : une réalité sociologique ou géographique ?

Le territoire est un élément presque immatériel mouvant : de sa commune au département ; du département à la région, et de son bureau à l'autre bout du monde. En somme, il se situe du local au global réel et virtuel.

3.1. Un dimensionnement de la réalité

Nous observons au-delà de l'organisation territoriale issue d'une tradition historique[33], une recomposition des territoires. Appelés également territoires de vie ou territoires vécus, l'analyse se situe à un niveau socio-géographique. Il suffit d'observer de près les flux migratoires dans les trajets quotidiens entre le domicile et le travail, les lieux de consommation, de loisirs… pour s'apercevoir que souvent, l'individu vit véritablement en dehors de sa ville, de son village, voire de son département. *« L'espace de vie témoigne de l'expérience concrète des lieux, de la diversité des parcours, de l'étendue franchie quotidiennement pour rejoindre le groupe, la société.* (…) *L'espace de vie n'échappe pas aux représentations que s'en fait chaque individu. Renommée alors espace vécu, la structure élémentaire, première forme de territorialité évolue vers une nouvelle dimension plus riche, celle où se fabrique l'identité, l'appartenance, le lien social. »* nous dit A-G. Beau-Castagnac (2004, p. 33). Cette approche du territoire vécu démontre bien la construction sociale de la notion de territoire et du rapport identitaire et subjectif entretenu entre l'individu et son lieu de vie. La notion de territoires vécus a été formalisée. Les pouvoirs publics, par le truchement de la DATAR, se sont saisis de cette question et l'observation des déplacements des personnes a permis de construire la politique des Pays, que nous avons présentée dans le chapitre précédent. Logique qui « s'*appuie sur la trame des nouveaux espaces d'évolution quotidienne et d'identification de nos concitoyens »* (Portier, 2001, p. 9).

Cette idée de Pays est tout à fait intéressante si nous voulons analyser le territoire sous l'angle du questionnement géographique ou sociologique, car il est, de notre point de vue, complètement à l'intersection des deux. En effet, sous l'angle d'une observation des territoires vécus, il est le reflet d'une réalité sociologique ; en revanche, le même Pays peut être une imposition de nouveaux territoires d'appartenance. Les propos de N. Portier peuvent être ainsi compris dans les deux sens : *« les nouveaux espaces d'évolution quotidienne et*

[33] Il est vrai que la création des départements s'est faite sur une estimation d'un territoire que l'on pouvait traverser en une journée à cheval. Il est bien évident que cette réalité n'a plus cours aujourd'hui.

d'identification de nos concitoyens » peuvent être interprétés diversement par les pouvoirs publics. Ils peuvent justifier de la réalisation d'infrastructures pour répondre à l'observation des déplacements de la population et modifier ainsi la réalité d'un territoire. Nous retrouvons cette logique pour la construction de nouveaux aéroports, de nouvelles gares pour les trains à grande vitesse, d'équipements structurants communautaires tels que des hôpitaux, ou des salles de spectacles... Ils construisent, de ce fait, un nouveau territoire, dont la réalité est davantage géographique.

3.2. Une réalité virtuelle

Avec l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, d'aucuns pensent que nous allons assister progressivement à la fin des territoires (Badie, 1995). Puisqu'il est possible de communiquer et de se déplacer à tous les endroits de la planète, alors le rapport de l'individu à son territoire va s'en retrouver modifié, voire disparaître. Or, c'est bien à partir d'un ancrage qu'un individu se déplace ou communique. Et même s'il est amené à se déplacer souvent, est-il pour autant déterritorialisé ? Nous pensons, à l'instar du géographe R. Haesbaert (2001) qu'il s'agit plutôt d'un individu multiterritorialisé, en ce sens qu'il est aujourd'hui extrêmement mobile. Le lieu où l'individu puise ses racines n'est plus le même que celui où il vit qui n'est pas le même que celui où il travaille. C'est également le point de vue défendu par F. Ascher (2001) qui considère que les citadins en particulier sont multi-appartenants. Ils habitent dans une commune, travaillent ou étudient dans une deuxième, se divertissent dans une troisième, s'approvisionnent dans une quatrième. Nous pensons que cette réalité est plus forte encore pour les ruraux dans la mesure où l'emploi, les services, les lieux de loisirs ne se trouvent pas sur place et obligent à des déplacements sur de multiples territoires. C'est le développement des moyens de transports qui permet à de nombreuses personnes de dépasser les frontières départementales, régionales voire nationales (les frontaliers de Lorraine (87 000 en 2006), Alsace (64 700 en 2007), et Franche comté (17 000 en 2007) par exemple) pour se rendre à leur travail. L'individu peut donc évoluer sur plusieurs territoires. Même s'il communique avec l'autre bout du monde dans le cadre de ses activités professionnelles ou de loisirs, nous considérons que l'individu ne vit pas sur un territoire virtuel. *« L'homme reste un être territorial : tôt ou tard il revient au sol, vers des liens et une histoire, des racines, à la recherche de paysages »* A-G. Beau-Castagnac (*op. cit.*, p. 40). Nous sommes tous des individus d'appartenance à un territoire.

En tout état de cause, qu'il soit réel ou virtuel, le territoire possède bien une existence à en juger par son utilisation de plus en plus forte chez les chercheurs en sciences humaines et sociales, les pouvoirs publics, les professionnels de l'aménagement du territoire, du développement local… Et ce, même s'ils ne sont pas d'accord sur la définition *« certains lui voient des frontières fixes, d'autres non »* (Wachter, 2000, p. 74). La notion est importante, à tel point que le territoire devient une préoccupation centrale de l'État français au cours du XX^{ème} siècle.

II. Une nécessité : l'aménagement du territoire

Le territoire a une dimension anthropologique, sociologique et psychologique, mais aussi culturelle, économique et politique. L'action qui consiste à organiser le territoire humain en l'aménageant, se décentre quelque peu des visions ontologiques en intégrant davantage des caractéristiques plutôt économiques et politiques. Même si nous faisons l'hypothèse qu'elle ne perd pas de vue l'Homme qui vit sur les territoires, il est vrai que les propos tenus autour de la notion d'aménagement du territoire sont plutôt centrés sur les "infrastructures" (les données économiques) que sur les "superstructures" (les formes idéologiques) pour reprendre le vocabulaire de K. Marx. Sans doute, est-ce lié aux raisons de sa naissance : des préoccupations essentiellement économiques ?

1. Naissance des politiques d'aménagement du territoire

L'aménagement du territoire est effectivement né dans la foulée des premières phases de déclin industriel. En 1930, après avoir profité de la croissance au cours du XIX^{ème} siècle, les municipalités ont dû affronter la fermeture des usines et l'afflux de travailleurs à la recherche d'un emploi ; tandis que, parallèlement, les régions rurales subissaient le chômage et la désertification.

Par la voix du géographe J-F. Gravier et de son ouvrage qui a fait référence en la matière *Paris et le désert français* (1947), l'État a pris conscience des forts déséquilibres territoriaux à cette époque, notamment entre la capitale qui concentrait la majeure partie des centres de décisions économiques ainsi que des richesses, au détriment de la province. Il est alors intervenu pour accompagner les autorités territoriales dans une perspective de redressement des écarts de ressources provoqués par les transformations économiques, lesquelles

s'effectuaient dans un contexte de plus en plus mondialisé depuis la seconde industrialisation (1880 à 1940).

Par conséquent, les pouvoirs publics se sont donnés comme mission d'aménager l'espace pour deux raisons principales :

- En premier lieu, parce que du fait de l'abaissement des coûts de transport, la localisation des entreprises est de plus en plus librement déterminée, ce qui crée des déséquilibres économiques (Othelet, 2003).
- Ensuite, parce que le développement de l'urbanisation entraîné par ces mutations économiques, provoque de fortes concentrations d'hommes qui compromettent l'harmonie sociale (Stébé, 2002).

Dans notre pays, l'aménagement du territoire est une compétence qui a longtemps relevé d'une sorte de pouvoir discrétionnaire de l'État (De Montricher, 1995, p. 10). Aucun texte juridique ne fixait les grandes orientations de l'occupation du sol national, qui était donc laissée à l'initiative du gouvernement. Pour redonner de la transparence dans un domaine préoccupant l'ensemble des territoires du pays, l'État s'est engagé à clarifier ses ambitions en matière d'aménagement.

C'est ce qui a conduit à formaliser l'aménagement du territoire, à partir de 1963, avec la création de la DATAR qui sera chargée, entre autres, de préparer les décisions du gouvernement dans ce domaine.

2. Un outil au service de l'État : la DATAR

Avec la création de la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale, l'État se dote d'un outil qui est à la fois centralisé et déconcentré.

Cette vision centralisatrice propre à un État républicain qui énonce dans ses principes que la « République est indivisible » (Constitution de 1958, article 1er) a été souvent critiquée par des militants de la décentralisation et de la valorisation des politiques locales. Certains jouent sur les mots en considérant que le "a" d'a-ménagement est privatif et pourrait vouloir dire sans ménagement du territoire (Dutay, 1996, 2000). Ainsi, plutôt que de s'approprier le territoire, le citoyen se verrait imposer une forme d'organisation qui lui échappe, voire qu'il refuse. Nous verrons plus loin que cette vision s'est transformée à mesure que les politiques de développement local prenaient une place plus importante.

La DATAR est certes un outil centralisé, mais déconcentré (du moins dans certaines régions), ce qui lui permet, dès sa création, d'avoir une lecture localisée des difficultés. En effet, dès 1964, est élaborée une « *carte identifiant les lieux les plus touchés par la baisse des activités productives* » (Wachter, 1992, p. 10). Ceci favorise la mise en place des premiers dispositifs d'aide au développement régional pour les régions les plus touchées par la crise. Durant les années suivantes, de nombreuses mesures vont se centrer sur le (re)développement des régions en crise. Ainsi en 1967, La DATAR met au point des actions en faveur de la reconversion des régions sidérurgiques telles que la Lorraine et le Nord Pas-de-Calais en leur donnant des moyens supplémentaires. Par une politique active de décentralisation industrielle, ces régions recevront de multiples implantations d'un secteur en expansion : l'automobile. Elles se verront par ailleurs attribuer des moyens financiers par *« une action de redistribution géographique des surplus de la croissance »* (Wachter, *ibid.*, p. 11).

Mais c'est surtout à partir des années 1980, face à l'accélération des restructurations dans les grands secteurs traditionnels (sidérurgie, chantiers navals, charbonnage, puis textile) que des mesures de grande ampleur vont être prises, à la fois pour accompagner la restructuration des entreprises en cause mais aussi pour reclasser les salariés, créer de nouveaux emplois, restaurer le cadre de vie et améliorer l'environnement des entreprises.

Avec ces différents événements, la DATAR se trouve donc au coeur de politiques interministérielles pour la mise en œuvre des dispositifs de développement territorial.

C'est par la promulgation des lois de décentralisation, début des années 1980, que la DATAR va voir ses missions redéfinies. En effet, à partir de 1982, le rôle des collectivités locales et territoriales auprès des entreprises, ainsi que leur action en matière économique ont été reconnus et affirmés. Toutefois, cela ne s'est pas traduit par un désengagement total de l'État s'agissant de l'aménagement du territoire. Les politiques de zonage demeurent et l'État poursuit une activité de différenciation des territoires afin de favoriser ceux qui sont les plus en difficulté. Parallèlement, la DATAR développe un observatoire des évolutions territoriales et sociétales[34]. Les logiques économiques d'efficacité primant dans un contexte européanisé et mondialisé, la DATAR est chargée d'analyser les avantages comparatifs des métropoles régionales susceptibles de se situer dans une attractivité internationale. Pour ce faire, l'État a lancé au printemps 2005, un appel à projets associant les acteurs locaux et territoriaux, pour développer une politique de pôles de compétitivité[35] dans l'objectif d'injecter massivement

[34] Comme nous l'avons évoqué dans le chapitre précédent avec la mise en place des politiques temporelles.

[35] L'enveloppe nationale annoncée est d'un milliard et demi d'euros consacrée à la défiscalisation et à l'exonération de charges pour trois ans (2006 à 2008). Sources : www.competitivite.gouv.fr

des crédits en faveur des collectivités territoriales qui répondent aux critères édictés, notamment pour contrarier les délocalisations. L'idée est aussi de spécialiser en mettant en synergie le monde économique aux côtés de celui de la recherche et de la formation sur un périmètre géographique déterminé et ce, afin de développer de manière optimisée un produit susceptible de résister à la concurrence.

Nous entrons à nouveau dans une phase de spécialisation du travail à l'échelon territorial, puisque la tendance manifestée, entre autres, par ces pôles de compétitivité peut s'analyser comme une division régionale du travail au sein du pays. Sans doute marque-t-il le début d'une nouvelle ère de compétitions et de déséquilibres entre les territoires ? A ce propos, la carte des 71 pôles de compétitivité retenus par l'État depuis le 5 juillet 2007, met en exergue une disparité entre les régions puisque certaines en comptabilisent 11 alors que d'autres ont été retenues pour un seul pôle. Ajoutons que la différenciation réside aussi dans le classement des pôles dont les uns sont de dimension internationale alors que les autres ont un label d'intérêt régional.

L'aménagement du territoire est né d'impératifs économiques, il s'est recomposé en fonction des évolutions juridiques et culturelles, mais au final c'est bien une approche économique qui détermine la notion de territoire. L'emploi du terme de compétitivité l'atteste. Un terme qui est aujourd'hui accolé à ceux d'aménagement et de territoire jusqu'à modifier la dénomination de la DATAR (qui est devenue la Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires – DIACT – cf. *supra*). Ce changement symbolique vient appuyer un changement majeur d'orientation. Ce n'est plus l'aménagement pour réduire les déséquilibres au sein du pays qui est ici visé, mais c'est bien de favoriser les territoires les plus innovants et compétitifs en matière économique pour faire face à un marché mondial de plus en plus sélectif. Nous pourrions considérer que cette vision demeure assez ethnocentrique dans la mesure où les pouvoirs publics partent du postulat que les pôles de compétitivité vont déboucher sur des produits de haute technologie, à vocation mondiale et meilleurs que les produits concurrents étrangers. L'idée est bien de réussir à vendre nos produits et d'engager durablement l'excédent de notre balance extérieure. Et ce, au détriment de l'aide apportée aux pays émergents en favorisant l'importation de leurs produits. À cet égard, l'exemple récent du refus par la Communauté Européenne d'importer du textile chinois au moment même où elle concluait une vente de plusieurs Airbus à ce pays reflète bien ce point de vue.

C'est dans ce contexte que les politiques de développement local et les professionnels chargés de les mettre en œuvre ont à intervenir ; un développement local qui s'inscrit dans un entre-

deux entre un contexte mondial et une décentralisation de nouvelles compétences transférées de l'État en direction des collectivités locales.

III. Vers un rapprochement du territoire local

De tradition royale, l'histoire de la France a été longtemps marquée par un phénomène de centralisme. En dehors de quelques tentatives de décentralisation du pouvoir central, issues de la Révolution Française, la tendance a été, dans un premier temps, de repositionner la Monarchie, puis dans un second temps, la République, pour prendre les décisions jugées les plus adaptées pour la population.

Ce n'est que bien plus tard, avec les débats de la fin du premier tiers du XX^{ème} siècle, portant sur l'aménagement du territoire et les nécessaires adaptations de ces derniers aux difficultés économiques que va s'instaurer, progressivement, cette idée de décentralisation.

1. La décentralisation : une définition évolutive en fonction de son histoire

La question des découpages, redécoupages territoriaux en France, mais aussi dans de nombreux pays, a émaillé l'histoire de l'humanité, tellement elle a été l'objet de convoitise lors de multiples guerres, où la défaite du vaincu se traduisait par la perte de son territoire. Cependant, cette question s'est posée en France, avec une acuité toute particulière en 1789, dans un tout autre contexte, lorsque le peuple a souhaité une nouvelle représentation territoriale et administrative. C'est ainsi que l'Assemblée Constituante examina les modalités d'un nouveau découpage territorial de la France qui s'achèvera le 26 février 1790 par la division de l'État en 83 départements.

L'évolution de la population, des structures administratives, les débats politiques entre girondins et jacobins conduiront à de nouveaux découpages (Constitution de 1795 : 89 départements). Parallèlement, les modes d'élection des représentants de la population dans les collectivités se structureront et permettront la légitimité de ces dernières.

Le sens du mot décentralisation a évolué parallèlement et en fonction de ces débats. On considère qu'il est apparu au cours du XIX^{ème} siècle. La décentralisation était considérée, depuis la Révolution Française, comme une réaction à un certain centralisme de l'Ancien Régime. La définition proposée par le Littré en 1880 est, à ce propos, éloquente :

« Décentralisation : action de détruire la centralisation. La décentralisation des pouvoirs, des affaires / état de choses opposé à la centralisation. Centralisation : on désigne, en général, par centralisation, un régime qui soumet la gestion des intérêts locaux à la direction ou au contrôle de l'autorité centrale ou de ses agents immédiats. »

Aujourd'hui, la notion a un sens différent. Le dictionnaire la définit ainsi, juste avant la loi de 1982 : *« Décentralisation administrative : par laquelle la gestion administrative d'une région est remise à des autorités locales élues (et non à des agents nommés par le pouvoir central) »* (Petit Robert, *1980).* Nous observons donc, peu de temps avant le vote de la loi de 1982, l'évolution de la pensée décentralisatrice qui ne s'oppose plus à la centralisation. L'idée est bien de s'en remettre au local qui deviendrait légitime *« autorités locales élues »* pour gérer un certain nombre de politiques publiques.

Ainsi, nous considérons l'histoire de la décentralisation comme un véritable processus qui a conduit à l'écriture de la loi de 1982. Il est évident que la plupart des principes énoncés cette année-là provenaient d'un fonds de réflexion alimenté par de nombreux travaux universitaires et de groupes de travail et commissions. Ceux-ci étaient également, le résultat d'un long processus historique entamé, comme nous l'avons évoqué plus haut, au cours de la Révolution Française. Le fruit de cette histoire a d'ailleurs conduit à la création de nouvelles collectivités, c'est le cas des régions en 1972[36], puis à la reconfiguration de nouveaux espaces territoriaux avec le développement de l'intercommunalité.

Toute cette structuration de l'espace français aboutira également à une nécessité : celle de donner aux différents territoires des moyens propres de fonctionnement. C'est ainsi que la décentralisation est placée au premier rang des préoccupations du gouvernement Mauroy, Premier ministre en 1981, et de son ministre de l'intérieur, Gaston Defferre. Cette volonté était d'ailleurs impulsée par le Président de la République en ce début des années 1980, François Mitterrand, qui déclarait le 15 juillet 1981 : *« la France a eu besoin d'un pouvoir fort et centralisé pour se faire. Elle a aujourd'hui besoin d'un pouvoir décentralisé pour ne pas se défaire. »*

[36] Curieuse ironie que cette création de l'entité régionale si peu de temps après la volonté du Président de la République Charles De Gaulle de mettre en débat la régionalisation par voie référendaire en 1969. Cet échec à ce référendum marquera sa démission. De Gaulle reflétait à lui seul cette ambivalence d'un État à la fois centralisateur et décentralisateur. Il est l'homme de l'appel du 18 juin 1944 demandant l'unité nationale, le Président de la V^{ème} République fondée par la constitution de 1958 annonçant une République indivisible, l'homme qui a recentré le pouvoir central présidentiel en 1962 et en même temps, il est celui qui a créé la DATAR, celui qui avait la volonté de construire des régions… Même si la vision de ces instruments était centralisée, le Président de la République De Gaulle était, du reste, un des premiers responsables politiques à lancer indirectement le débat sur la décentralisation.

Votée à l'Assemblée Nationale dès le mois d'août 1981, la loi, promulguée le 2 mars 1982, a pour titre « Loi relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ». Elle pose les principes d'une réalité décentralisatrice. Plutôt que de présenter un projet de loi global sur toutes les questions liées à la décentralisation, le choix gouvernemental a été de procéder par étapes. C'est de cette façon que la Région, par exemple, qui est devenue une collectivité de plein exercice, ne verra l'élection au Suffrage Universel Direct des conseillers régionaux qu'en 1986.

Une série de textes législatifs viendra donc compléter cette grande loi de 1982 pour aboutir plus récemment (28 mars 2003) à une reconnaissance constitutionnelle[37].

C'est la loi du 7 janvier 1983, complétée et modifiée par celle du 22 juillet 1983, qui présente la répartition des compétences entre les différentes collectivités locales comme par exemple l'économie et la formation professionnelle aux régions ; l'action sociale et l'aide aux communes aux départements. Cette loi opère non seulement les transferts de compétences de l'État vers les collectivités territoriales, mais elle précise également les modalités de cette répartition par un transfert de ressources financières et des services administratifs.

D'autres lois compléteront celle-ci en transférant de nouvelles compétences aux collectivités territoriales comme celle du 6 janvier 1986 (financement des mesures d'assistance éducative, Prévention spécialisée…) puis tout dernièrement celle du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (entre autres, agrément et financement des centres de formation dans le domaine sanitaire et social, personnels techniques et de services des lycées aux régions ; gestion financière du Revenu Minimum d'Insertion (R.M.I.) et Revenu Minimum d'Activités (R.M.A.), personnels techniques et de services des collèges aux départements).

Parallèlement, un certain nombre de lois (notamment celles de 1992 ou de 1999… cf. chapitre précédent) ont favorisé le développement de l'intercommunalité qui s'inscrit pleinement dans les débats sur la décentralisation. Celle-ci s'est fortement structurée et joue un rôle non négligeable dans la conduite des politiques locales, à tel point que des débats portant sur la disparition d'un échelon administratif font irruption sur la scène politique française. Mais sans doute parce qu'elles ne sont pas encore considérées comme légitimes du point de vue électoral, en raison de l'absence d'élection des délégués intercommunaux au suffrage universel direct, les structures intercommunales ont été oubliées dans la répartition des compétences de la dernière loi de 2004.

[37] Véritable révolution juridique en France que d'inscrire dans le marbre constitutionnel « la République est décentralisée. ». C'est sans doute la suite de l'ambivalence incarnée par De Gaulle, puisque c'est un gouvernement issu de la tradition gaulliste qui en est à l'origine.

Quoi qu'il en soit, à l'issue de ces différentes lois relativement récentes dans l'histoire de notre pays, nous pouvons dire que le paysage institutionnel est en profonde transformation et interpelle constamment le rapport entre le national et le local.

2. L'État mute-t-il ?

L'État est un partenaire essentiel dans le domaine de l'aménagement du territoire et du développement local. Or, sous couvert de décentralisation et de volonté de rationaliser les dépenses, nous voyons bien que l'État se retire bel et bien de la vie locale. Cependant, comme l'avance R. Epstein (2005), il continue de piloter le local à distance, mettant en concurrence les territoires, à l'image des politiques de pôles de compétitivité.

La seconde phase de transfert de compétences de l'État vers le local, appelée « Acte II » de la décentralisation en 2003 a été analysée par beaucoup comme le retrait de l'État produisant en même temps un sentiment de confusion dans la gestion des politiques publiques locales.

La décentralisation des pouvoirs et des responsabilités s'est faite sans clarification politique et financière et sans hiérarchisation réelle, dans la mesure où cette question est devenue l'enjeu de débats politiques forts. En effet, les élections locales de 2004 ayant donné une autre majorité politique aux régions que celle du gouvernement en place et à la majorité des départements en France, nous pouvons dire que la répartition des compétences ne s'est pas réalisée dans une clarté parfaite. Dès lors, nous avons l'impression que chaque niveau de collectivité agit dans des domaines d'intervention qui peuvent se confondre, se superposer certainement parce que la notion de "chef de file", définie par le gouvernement à cette époque, étant plutôt ténue, chaque collectivité intervient sur ce qui lui paraît le plus évident à identifier : le développement économique, le tourisme, la culture, l'aménagement du territoire, les routes… Par ailleurs, la décentralisation entraîne des inégalités de traitement et d'accès des citoyens aux services en fonction des capacités des régions et des départements à absorber financièrement les nouveaux transferts de compétence. En définitive, le financement de la solidarité nationale repose désormais beaucoup sur les contribuables locaux.

Si la réforme constitutionnelle de 2003 a affirmé que la France était un État décentralisé, force est de constater que l'État regarde encore les collectivités comme des exécutants des politiques imaginées, au nom de l'intérêt général, depuis son niveau.

L'État n'est plus un partenaire co-contractant et il peut mettre en difficulté, par son désengagement, de nombreux territoires et acteurs locaux.

En tout état de cause, au-delà de ces débats politiques récurrents portant sur l'insuffisant niveau des moyens financiers transférés par l'État aux collectivités (que nous reprendrons dans les missions des agents de développement), nous considérons que la décentralisation a permis des évolutions majeures dans la conduite des politiques locales.

À ce propos, les juristes perçoivent la décentralisation comme le mode de gestion le plus approprié pour favoriser la libre administration des collectivités locales, dans le sens où elle permet des souplesses institutionnelles. Comme l'affirme de nombreux responsables politiques, la décentralisation a contribué à *« libérer les énergies »*.

Il est vrai que de nombreuses réalisations, à différents niveaux, n'auraient sans doute pas vu le jour si les décisions publiques n'étaient pas localisées au plus près du citoyen. En ce sens, la décentralisation n'a sans doute pas modifié fondamentalement la démocratie, mais elle a permis son repositionnement. Par l'action de proximité, elle a révélé des acteurs locaux multiples et motivés par la transformation ou l'amélioration de leur espace de vie. Ce sont les processus dits de développement local. Qu'en est-il de cette notion qui est au centre de la démarche de l'agent de développement ?

IV. Le développement local

Avant d'aborder cette notion de développement local, il nous semble intéressant d'interroger l'idée même de développement, sujette à controverse.

1. Une définition sociologique du développement

Lorsque nous nous interrogeons sur la notion de développement sur un plan sociologique, nous apercevons que les différentes études conduites à ce sujet sont davantage centrées sur la dimension économique du phénomène. La sociologie s'est très peu intéressée à cette question. En revanche, son insertion dans le débat, en compagnie d'autres disciplines majeures des sciences humaines et particulièrement l'anthropologie, a permis de faire prendre conscience des erreurs d'une vision purement économiste du développement. Ainsi, des changements d'orientation ont été opérés et la prise en considération de la place de l'homme au cœur du processus s'est imposée.

1.1. Une vision d'abord économique empreinte d'idéologies

Longtemps assimilée au développement économique, l'idée de développement avait pour corollaire progrès et modernité. Or, pour A. Touraine « développement » et « modernisation » sont deux choses opposées (1992). La modernisation est la capacité pour un système social de produire de façon endogène et volontaire de la modernité, tandis que le développement est une action politique de transformation de la société. Le développement a pour finalité la transformation de la société sous ses différents aspects.
Le développement est donc plutôt une notion définie davantage pour l'action que pour l'analyse.

Traversée par tous les courants de pensée économique (marxiste, keynésien, libéral…), la question du développement, à l'épreuve de la réalité, a évolué et trouvé de nouveaux paradigmes.
A l'origine, réservée aux pays du Tiers-Monde, l'analyse du développement s'appuie sur un corpus théorique hérité des systèmes de pensées du XIX^{ème} siècle et repose sur les notions de progrès et d'évolution, en postulant que toutes les sociétés doivent connaître les mêmes étapes de développement. C'est en ce sens que l'on peut dire que l'idée de progrès a servi longtemps de légitimité à la colonisation, doctrine censée diffuser partout dans le monde les bienfaits de la "civilisation". On retrouve cette vision ethnocentriste de la société occidentale décrite admirablement par C. Lévi-Strauss (1952).
Parce que la théorie du progrès reste largement présente dans sa version productiviste, les sociétés dites en voie de développement devaient passer, par exemple, d'une agriculture de subsistance à une agriculture de marché grâce au développement en parallèle de l'industrie qui permettrait l'augmentation des revenus moyens et de la consommation.
Ce souci de généralité et d'universalité a conduit à des écueils (dettes fortes des pays en voie de développement par exemple) qu'on parvint tardivement à éviter en remettant en cause la validité universelle des théories du développement. « *L'époque de la fascination pour le développement est terminée* », nous dit G. Rist (1996) pour qui l'idée de développement n'est, finalement, que le résultat d'une croyance. Les théories du développement ont longtemps été le canevas d'idéologies car il s'agit bien d'une notion, dans ce contexte, qui ne peut être associée à des objets réels et identifiables.

1.2. Du développement descendant au développement ascendant

Dans le cadre de la conception du développement rural, nous retrouvons au cœur des idéologies du développement, deux représentations dominantes. L'une privilégie l'aspect endogène du développement, l'autre considère plutôt le caractère exogène comme essentiel.

D'un côté, la ville entraînerait, dans la modernité, des campagnes aux valeurs dépassées, le facteur exogène du changement (la ville) étant considéré comme fondamental pour le milieu considéré (le village, le milieu rural). De l'autre, la vision endogéniste du changement repose sur le "mythe ruraliste" où les campagnes sont des bastions de résistance, capables de se développer de manière autonome.

En dépassant ces oppositions quelque peu "réductrices", la recherche actuelle en sociologie, dans le domaine du développement, reconnaît qu'il n'existe pas de modèles fixes pour rendre compte de celui-ci. En effet, que l'on se situe du côté de l'analyse socio-économique des expériences conduites dans les Pays en Voie de Développement (PVD), dans la logique de l'approche du système politico-administratif français développé par M. Crozier (1963), ou du côté de l'analyse de l'entreprise en développement social menée par R. Sainsaulieu (1997), ou encore de la pensée de la science politique qui rend compte de l'action publique territoriale, toutes les recherches participent à la compréhension de la complexité de la notion de développement.

En revanche, les approches ont en commun de *« considérer que le développement repose sur un processus de changement du système d'acteurs qui interpelle l'ensemble des ressources d'un territoire et la manière dont ces ressources sont identifiées, valorisées et gérées. »* (Teisserenc, 2002, p. 86).

En matière de développement, il semble que nous entrions dans un nouveau paradigme. Il est considéré qu'après le *« faire pour »* et le *« faire par »*, c'est à dire mettre en œuvre une politique de développement unilatérale conçue "d'en haut", il faut passer au *« faire avec »*, c'est-à-dire mobiliser les différents acteurs du changement (société civile, État, entreprise…) (Mondolfo, 2001, p. 19-22).

Dans un contexte mondialisé où *« les populations du Nord et du Sud ont de plus en plus largement une sensation de perte de contrôle de leur environnement pris au sens très large »* nous dit C. Albagli (2003, p. 36), la venue d'une nouvelle forme de gestion territoriale devient légitime. C'est l'idée de gouvernance que nous retrouvons à différentes échelles. Le mot n'est pas nouveau puisqu'il apparaît dans la bouche de l'économiste américain R. Coase en 1937,

pour désigner les dispositifs par lesquels les firmes assurent une coordination efficace des échanges (Dortier, 2004, p. 284). Le concept est étendu ensuite à la question politique sur un plan international en le situant sur le mode de la coopération entre les États. Définir une approche de gouvernance mondiale admet le postulat que les pratiques traditionnelles de gouvernement fondées sur la coopération internationale entre États nations ne permettent plus de résoudre les problèmes issus de la mondialisation. Il s'agirait donc de définir un corps de valeurs universelles qui inspirerait les bonnes pratiques tant au monde des affaires qu'aux gouvernements et aux organisations chargées de la régulation de la mondialisation. Ainsi, les défenseurs du concept de gouvernance considère que la société mondiale connaît une crise de gouvernabilité caractérisée par trois constats : 1/ les autorités politiques n'ont plus le monopole de la responsabilité. La gouvernance est une forme de réponse possible pour réconcilier le politique, l'économique et le social en proposant de nouvelles formes de régulation ; 2/ les acteurs de toute nature réclament d'être associés au processus de décision et sont en mesure de proposer de nouvelles solutions aux problèmes collectifs. La gouvernance met l'accent sur le déplacement des responsabilités qui s'opère entre l'État, la société civile et le marché ; 3/ aucun acteur ne dispose des connaissances et des moyens nécessaires pour résoudre seuls les problèmes qui se posent. Des processus itératifs d'interaction - négociation sont devenus nécessaires entre intervenants hétérogènes. La gouvernance implique donc la participation, la négociation et la coordination. À l'image des politiques de développement à l'intérieur de notre pays - se jouant de plus en plus sur le plan local - l'idée de gouvernance s'applique également, avec les mêmes présupposés, dans les dynamiques de développement local. Et comme l'affirmait M. Proust *« la véritable découverte du voyage ne consiste pas à trouver de nouveaux territoires mais d'avoir un nouveau regard »,* l'introduction du concept de gouvernance, à toutes les échelles, consiste à changer le regard posé sur les modèles de développement connus jusqu'alors.

1.3. Une nouvelle vision du développement

Les évolutions accélérées sur le plan mondial en matière de développement économique, de nouvelles technologies conduisent à envisager également une nouvelle approche du développement. L'économie considérée comme fin de tous les échanges intra- et internationaux a montré à la fois des limites pour les pays les moins riches, mais elle fait la démonstration de cette limite pour l'ensemble de la planète jusqu'à faire dire à des auteurs comme J-P. Tertrais (2006, p. 44) qu'il faut passer du développement à la décroissance *« pour*

seulement conserver notre niveau de vie actuel, il nous faudrait, dans un siècle, les ressources équivalant à plusieurs planètes ». Cette considération s'inscrit pleinement dans ce que nous nommons à présent le développement durable.

Bien que cette notion ne soit pas satisfaisante dans sa version française, puisqu'elle correspond à un oxymore (le développement étant assimilé au changement, il ne peut demeurer immobile et donc être durable), l'idée reste toutefois la même que le mot anglais originel : *substainable development* = développement soutenable).

Cette notion résulte d'une longue évolution des esprits et de la rencontre de deux courants militants :

- Le premier, dit altermondialiste dénonce les déséquilibres mondiaux entre la croissance des pays développés et celle des pays géographiquement situés au sud pour l'essentiel.
- Le second, écologiste, introduit une critique de l'activité économique en termes de dégâts du progrès.

Les réactions de ces deux mouvements engagés dans les années 1960-1970 seront entendues officiellement bien plus tard, car ce n'est qu'en 1987, que l'on situe la date de naissance officielle du concept de développement durable. C'est en effet, à travers le rapport remis aux Nations Unies par Mme Brundtland, ex-Premier ministre de Norvège, que l'idée va prendre tout son sens avec cette définition majeure qui a fait le tour du monde : *« Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité, pour les générations à venir, de pouvoir répondre à leur propres besoins ».* Cette définition prend bien en considération tout l'enjeu des nouvelles logiques de développement. Au-delà du sens du mot développement durable, c'est le sens de la démarche qui est critiqué. Certains auteurs tels que S. Brunel (2005, p. 84-87) se demande si cette notion de développement durable n'est pas un prétexte des pays riches afin de poursuivre leur domination sur les pays pauvres. Tenir le discours de l'impossibilité pour la terre d'assurer le même niveau de développement pour l'ensemble des habitants, n'est-ce pas une façon pour maintenir les plus pauvres sous la coupe de la dette, par exemple ? Nous entrons alors dans un débat portant sur les relations internationales qui nous éloignerait de notre sujet initial, mais il demeure important de le garder à l'esprit, tellement l'idéologie du développement peut traverser les époques et les concepts, en se centrant sur cette idée philosophique, quelque peu sournoise, qui considère les déséquilibres comme les créateurs des équilibres. C'est par exemple, cette idée qu'il faut de la violence pour justifier l'action de certains professionnels ; qu'il faut des riches pour consommer certains produits de luxe et des pauvres pour

consommer d'autres produits justifiant des coûts de production moindres ; des chômeurs pour justifier l'emploi de personnes chargées de les accompagner dans leur recherche d'emploi ; des guerres pour écouler la production d'armes… Marx l'a bien montré dans son œuvre *Economie* (Tome II, 1968) lorsqu'il traite de la question du crime, du droit criminel et des rapports sociaux. Texte cynique où Marx s'amuse à montrer l'utilité universelle du crime et donc, du criminel. Sans lui, le droit, l'institution judiciaire, le pouvoir, la science même manqueraient définitivement de quelque chose : il excite, il stimule, il inspire. De même qu'il n'y aurait de médecine et de médecins sans malade, *« du moment où le mal n'existerait plus, la société serait condamnée au déclin, sinon à périr totalement »* (*ibid.*, p. 401).

Cette construction des déséquilibres qui produisent des équilibres traverse également cette idée de développement durable. C'est pourquoi, ses promoteurs ont comme objectif premier d'alerter l'opinion publique sur les risques pris par le mode de développement économique en matière d'extraction des matières premières, en termes de pollutions diverses… Plus fondamentalement, il tente de redonner toute sa place à l'Homme dans les échanges au détriment d'une vision purement économiste et financière[38]. Ainsi, il se situe au centre de trois pôles que sont l'économie, le social et l'environnement.

[38] On revient ainsi à la base de ce qui constitue l'échange chez les êtres humains. Pour les anthropologues et les historiens, le marché est un lieu ou un réseau qui permet d'échanger des produits. Il peut prendre la forme du marché du dimanche sur la place ou des réseaux internationaux, il peut être aussi un lieu d'échange informel d'informations, un lieu de retrouvailles… En cela, il concourt au lien social. Pour K. Polanyi, le marché est « *encastré dans le lien social* ».
De son côté, P. Viveret nous montre dans son ouvrage *Reconsidérer la richesse* (2005) que le Produit Intérieur Brut (P.I.B.) n'est pas satisfaisant pour évaluer le développement d'une société. Dans une perspective de développement durable, il présente d'autres indicateurs permettant d'évaluer le développement. Il montre ainsi que la vision du développement est bien affaire d'idéologies.
Cela fait donc une dizaine d'années, que de nombreux indices de pondération apparaissent. Ils donnent une place moins forte aux critères exclusivement économiques :
- l'IDH (*Indice de Développement Humain*) : il établit une pondération entre le PIB (Produit Intérieur Brut) par habitant, l'espérance de vie à la naissance, et le niveau d'instruction (alphabétisation des adultes et taux de scolarisation) ou, dans les pays développés, la lutte contre l'illettrisme.
- le GPI (*Genuine Progress Indicator*) ou indicateur de progrès véritable, qui corrige les mesures traditionnelles de la production ou de la consommation nationale d'une année. Il leur ajoute une évaluation de la valeur monétaire de l'activité bénévole au cours de cette année ou leur retranche des estimations des richesses perdues, naturelles (destruction de la couche d'ozone par exemple) ou sociales (coût social du chômage). En appliquant le GPI aux Etats-Unis sur la période allant de 1950 à 1998, le contraste est saisissant puisque la richesse économique brute par personne a presque triplé en 50 ans selon les indicateurs traditionnels, alors que la richesse économique, sociale et écologique nette par personne a fort peu progressé, et a même régressé depuis 1980.
- l'ISS : Indicateur de Santé Sociale. Il a été développé en 1987 par des chercheurs américains qui se sont interrogés prioritairement, non pas sur la question de l'abondance de biens, mais du bien-être au sens fort du terme. Ils sont partis de questions aussi radicales que le problème du taux de suicides qui, sauf de très rares cas, est plutôt le signe que quelques chose ne "tourne pas rond" au niveau individuel, mais aussi de la société. Durkheim l'a bien montré dans son ouvrage *Le suicide, étude de sociologie* (1897). Sur des bases relativement simples, constatables et qui font consensus, ils ont pu construire une batterie de 16 indicateurs élémentaires (mortalité infantile, abus d'enfants, espérance de vie, accessibilité de logement, salaires, etc…) qui, réunis, ont

Cette dimension de développement durable est aujourd'hui multiterritoriale. Elle se conçoit, se définit globalement, mais se met en action localement.

C'est la raison pour laquelle, cette préoccupation de développement durable, ainsi que l'application des nouvelles méthodes du développement (articuler les démarches descendantes et ascendantes), s'inscrivent à part entière dans les théories du développement local. D'ailleurs, cette logique de développement durable peut constituer une aubaine pour le développement local, dans la mesure où elle peut permettre à de nombreux territoires de reconsidérer leur approche du développement. Ainsi, pour un territoire qui est en perte de vitesse, l'idée d'intégrer la dimension du développement durable peut lui permettre de réinterroger son développement économique. En introduisant des contraintes environnementales pour les entreprises de son territoire, en instaurant des aides aux particuliers pour l'acquisition d'équipement favorisant les économies d'énergies, en interrogeant les différentes collectivités publiques sur leur consommation à différents niveaux… Il peut donc redynamiser le développement local ou lui donner un sens particulier, au milieu d'une approche plurielle. Car en effet, le développement local, dont la définition et l'application sur un territoire donné a, à l'image des théories du développement, une particularité : celle d'être plurielles.

2. Qu'est-ce que le développement local ?

Avec le concept de développement local, un certain nombre de notions lui sont souvent associées tels qu'approche globale, partenariat, mobilisation des ressources et projets de territoire. Nous nous sommes aperçu, au travers de notre recherche, que derrière ces termes, tout le monde ne s'y retrouve pas forcément, ou plutôt, ne met pas les mêmes méthodes, le même sens, pour appréhender le développement local.

Pour repérer les différences d'approches, nous avons souhaité mêler quelques définitions issues de chercheurs en sciences économiques, en géographie ou en sociologie politique, de la DATAR et d'une association militante dans le domaine : l'UNADEL (Union Nationale des Acteurs et des structures de DEveloppement Local).

---

donné naissance à cet indice. Dans le cas des États-Unis, la mise en perspective de la courbe de l'évolution de l'ISS par rapport à la courbe du P.I.B. a donné un résultat spectaculaire. Le P.I.B. grimpe tranquillement, l'ISS quant à lui, progresse à peu près parallèlement au P.I.B. de 1959 à 1970, mais à partir de 1970, c'est-à-dire pour l'essentiel à partir des grandes politiques dérégulatrices, il chute considérablement, créant un effet de découplage saisissant avec le P.I.B.

2.1. Comment les spécialistes définissent-ils le développement local ?

Nous allons voir, à partir de la diversité de quelques définitions, qu'il n'existe pas un modèle de développement local. G. Benko dit même « *qu'il y a autant de modèles que de localités* » (2000, p. 58). Cette affirmation est, certes, un peu excessive, mais elle a comme ambition de faire passer l'idée, à l'instar de B. Pecqueur (2000), que le développement local ne supporte pas de modèle, tellement il est lié à un existant sur un territoire.

« *Ni mode, ni modèle, le développement local est une dynamique qui met en évidence l'efficacité des relations non exclusivement marchandes entre les hommes pour valoriser les richesses dont ils disposent* » (B. Pecqueur, *ibid.*).

Un existant qui peut être à la fois ce que nous nommerons de la matière dure (entreprise, patrimoine divers, services…) et de la matière souple (des compétences, une envie de faire…). Ces deux matières peuvent être tellement différenciées (existence de l'une sans l'autre, d'aucune des deux ou des deux en complémentarité ou en opposition…) que les méthodes sont tout aussi nombreuses pour mener à bien une politique de développement local susceptible d'améliorer les conditions de vie de la population. Ainsi ces méthodes ne sont guère transposables d'un territoire à l'autre.

Le modèle est pluriel également parce qu'il est associé à l'origine de ceux qui en parlent et de ceux qui le font.

En effet, il existera des territoires dont la dimension économique sera plus développée, en raison d'un déclin industriel par exemple. Le mode de développement ou re-développement sera donc basé sur la reconversion par la création d'entreprises, la prospection et l'acceuil d'investisseurs, et la mise en place de zones d'activités… Nous retrouvons cet aspect dans la définition donnée par la DATAR, dont c'est la principale mission et par nombre d'économistes tels que L. Tourjansky-Cabart (1996, *op. cit.*).

« ...le développement local... une intervention structurée, organisée, à visée globale et continue, dans un processus de changement des sociétés locales en proie à des déstructurations ou des restructurations » (DATAR, 1986).

« Le développement local est à l'intersection de différents domaines d'interventions publiques : les politiques dites de développement local, bien sûr, qu'il convient de définir, mais aussi des politiques urbaines, l'aménagement du territoire, la décentralisation, les politiques industrielles, voire les politiques sociales » (L. Tourjansky-Cabart, *op. cit.*).

Le développement local et ses dérivés sont donc interprétés selon les réalités diverses des territoires. Sur la question de l'espace géographique appelé le local, aucune définition n'indique de frontières bien limitées. A l'image de la notion de développement, le local est multiterritorial. En fonction d'un projet, des ressources existantes sur un territoire, le local peut être parfois un quartier pour le monde urbain, un village pour le monde rural ou plusieurs quartiers, plusieurs villages. Le local peut être assimilé au territoire : c'est à dire que l'on peut l'appréhender en fonction de l'appropriation que s'en fait la population qui y vit. Cette donnée sociologique développée par P. Teisserenc (2002, *op. cit.*) est essentielle si l'on se place dans le modèle de la gouvernance locale du développement (dite gouvernance urbaine), en ce sens, qu'elle intègre la prise en compte des acteurs divers qui vivent et font le territoire.

« *Une démarche de développement local ne peut être entreprise sans […] modifier [préalablement] la façon dont les hommes se représentent leur territoire et adaptent leurs comportements pour appréhender collectivement son avenir »* (P. Teisserenc, *ibid.*).

Pour des militants du développement local comme l'UNADEL, cette appropriation du local est nécessaire à toute politique de développement. Elle est la condition de réussite d'un idéal communautaire basé sur la démocratie locale.

« *Le développement local est porteur de citoyenneté et de démocratie locale. Il implique une participation de l'ensemble des acteurs et un partenariat tant au niveau local que dans son articulation avec les autres niveaux de collectivités locales* » (UNADEL, 1999).

Cette association introduit donc la dimension de la citoyenneté, par l'entrée de la démarche participative de l'ensemble des forces vives, au développement du territoire sur lequel elles résident.

Nous repérons également la vision de la globalité, de la transversalité chez les différents auteurs. En effet, et c'est une autre dimension du développement local, pour éviter la vision purement économique issue des premières conceptions du développement, le développement local intègre l'ensemble de facteurs complémentaires tels que le tourisme, la culture, le social…

« Un processus de diversification et d'enrichissement des activités économiques et sociales sur un territoire à partir de la mobilisation et de la coordination de ses ressources et de ses énergies » (X. Greffe, 2002).

Mais, c'est aussi une approche qui doit permettre de dépasser des clivages, notamment politiques, qui bloquent parfois les projets de développement. Ainsi, le développement local

prône le sens de l'intérêt général au détriment de toutes politiques clientélistes ou "politiciennes"

« Le développement local, c'est avant tout, une façon de penser, une manière d'aborder la question du développement social, humain, économique et technique en renonçant à ses préjugés ou à un parti pris » (B. Vachon, 1993).

En résumé, nous pensons que le développement local est le fruit de la combinaison de plusieurs idées, issues toutefois d'un même fondement de base : l'articulation entre les politiques dites "descendantes" (Etat ou pouvoirs territoriaux) et l'émergence de projets dits "ascendants" (en provenance des associations, habitants, professionnels divers…).

« Le développement local est global et intégré, endogène, à dynamique ascendante. Il valorise l'infinie diversité des ressources physiques, humaines, des territoires. Il stimule l'imagination et l'innovation » (J-F. Mamdy, 1997).

Nous reviendrons sur les facteurs caractérisant le développement local, mais avant, attardons nous sur la genèse qui a permis à ces différentes définitions de se structurer.

2.2. Genèse du développement local

L'histoire des politiques de développement local se situe au cours des années 1960. À cette époque, on assiste à une certaine prise de conscience du décalage qui s'instaure entre le développement des sociétés rurales et celui du monde urbain et donne lieu à l'émergence de mouvements ruraux, qui vont œuvrer dans le sens d'une modernisation de l'agriculture, de l'équipement des campagnes...

Durant la période de 1959 à 1970, l'industrialisation en France est en plein essor et pour ne pas se retrouver exclue d'une certaine course à la compétitivité, l'agriculture entre dans la logique de la productivité à grande échelle. Le secteur agricole est restructuré pour devenir un partenaire de poids au sein du Marché Commun qui doit entrer en vigueur en 1959.

Cependant, il apparaît très vite que des espaces ruraux ne peuvent s'intégrer dans ce processus de modernisation. Certaines forces vives des sociétés rurales laissées pour compte, en Bretagne[39] et dans les régions de montagne notamment, réagissent et tentent d'engager un

[39] Ce n'est pas un hasard si la Bretagne a été engagée très tôt dans les Systèmes Productifs Locaux (pôles de compétence), et si elle a été retenue sur 5 projets de pôles de compétitivité par l'État. Elle compte aujourd'hui 96 % de sa population régionale en intercommunalité (en passe d'arriver à 100 %) et a développé une politique de mise en place de Pays qui couvre l'ensemble du territoire régional. Depuis le début de l'ère du développement

développement micro-régional en mobilisant des ressources externes mais aussi les ressources locales, humaines en particulier.

C'est dans le cadre de ces revendications autour de thèmes régionalistes qu'émergent les mouvements pour « vivre, travailler et décider au pays » qui ont notamment été dirigés contre les restructurations économiques décidées par l'État.

À cette même époque, l'État, par l'intermédiaire du ministère de l'Agriculture, « *jette les bases d'une politique globale et régionalisée d'équipement rural et de modernisation agricole* » (Mamdy, 1997, *op. cit.*, p. 37) en apportant son soutien financier à l'aménagement rural (Secteurs pilotes, zones spéciales d'action rurale, rénovations rurales...). Ces deux évolutions, l'une émanant du local et de la militance économique, l'autre du central et de la sphère technique vont alors se rencontrer.

Fin des années 1960, début des années 1970, dans une période de crise sociale (suite aux événements de mai 1968) puis économique (avec la crise pétrolière de 1973), l'État va s'engager consécutivement dans une politique de stimulation de la croissance agricole et dans une politique d'aménagement et de développement rural ayant comme objectif d'aider les zones en difficulté.

Diverses procédures seront alors élaborées et il est possible de citer parmi elles :

- Les Parcs Naturels Régionaux (Décret du 1er mai 1967), sorte de "musée de la nature sauvage".
- Les Plans d'Aménagement Ruraux (P.A.R.) qui ont été conduits par les Directions Départementales de l'Agriculture (1970) et qui ont eu pour objet de définir les perspectives en matière d'aménagement et d'équipement des territoires à vocation rurale.
- Les Contrats de "Pays", (1975), à l'initiative de la DATAR, en faveur de la revitalisation des zones rurales en difficulté.

En raison de la persistance de la crise, ce mouvement de développement à base locale s'amplifiera et s'élargira aux territoires industriels touchés par la disparition d'entreprises et d'emplois. Ce mouvement "d'auto développement" s'appuiera, par la suite, sur la mécanique, de la loi de décentralisation du 7 janvier 1983 qui propose la création de chartes intercommunales en substitution des plans d'aménagement ruraux. Elle offrira de nouvelles

local, la Bretagne fait partie de ces régions qui ont donné un contenu à l'idée (Conseil Economique et Social Régional (CESR) Bretagne, 2005).

possibilités de coopération. Ces chartes sont révélatrices des changements qui se sont amorcés dans les relations entre l'État et le local, et le mouvement pourra faire valoir une autre logique, un autre mode de développement : le développement local.

C'est bien, comme nous l'avons déjà exprimé, à partir des différentes lois de décentralisation que les politiques d'appui au développement territorial se sont fortement développées et diversifiées. Certaines de ces politiques gardent un caractère général et ont pour objet le développement économique et social des espaces ruraux et urbains. D'autres sont orientées en direction d'objectifs tels que le développement touristique, le développement culturel, la création d'entreprises et d'emplois, l'urbanisme…

La multiplicité des procédures existantes et la diversité des actions susceptibles d'être contractualisées témoignent des transformations qui sont à l'œuvre dans les modalités de gestion localisée des territoires. Le passage d'un système d'assistance au local à un système de contractualisation qui repose sur la légitimité reconnue aux élus locaux à promouvoir des projets globaux de développement est significatif des changements qui sont intervenus. Cependant, il est important de signaler que cette légitimité donnée aux élus locaux n'est pas anodine. Pour J. Donzelot (1991, p. 32), avec la crise des années 1980, s'est installée la « désidéologisation » et la « dépolitisation », les gens n'ayant plus le sentiment que les différents partis offraient de véritables alternatives. « *Dans cette déroute de la représentation politique, une seule catégorie semble en mesure d'opérer son propre sauvetage, voire de tirer bénéfice de la situation : les élus locaux. Car, de tous les représentants, ils sont ceux dont la légitimité tient le moins à l'idéologie et le plus concret, à l'action effective, visible, à la connaissance des électeurs et de leurs besoins* ».

Ce rôle et cette place assignés aux élus locaux revêtent une importance qui n'est pas à négliger. Ils représentent en effet les facilitateurs de la vie des projets de développement local, comme ils peuvent en être également les freins. Nous aborderons ce point relatif aux limites du développement local, mais aussi dans la partie suivante, puisque l'élu local est l'interlocuteur direct de l'agent de développement.

Repérons à présent, à la lumière des définitions et de son histoire ce qui caractérise globalement la notion de développement local.

2.3. Les caractéristiques et conditions du développement local

En synthétisant différentes lectures et à partir de nos précédents travaux de recherche[40], nous pouvons dégager six idées-forces permettant de caractériser la spécificité du développement local et de favoriser son émergence :

- Le développement local est d'abord un processus avant d'être une procédure. Cela signifie que nous assistons généralement à une prise de conscience par la population et/ou les acteurs locaux de la situation et des problèmes qu'il faut tenter de résoudre. Ce qui est nommé la procédure, (appui sur un dispositif, recherche de financement…) ne viendra qu'ultérieurement pour souligner la mise en œuvre des actions. Cela est surtout vérifié en milieu rural où, en général, les moyens financiers et humains ne sont pas forcément présents en amont. C'est le processus qui permet de les mobiliser.

- Le développement local s'appuie, dans un second temps, sur des forces endogènes, c'est à dire sur les réseaux locaux : groupes socio-économiques, associations, réseaux de voisinage, de parenté... C'est la mobilisation de ces forces qui déclenche le processus de développement. Pour D. Bachelard « *il n'y a pas de développement local sans la participation active et durable de tous les acteurs locaux* » (1992, p. 57). Ce sont ces forces endogènes qui connaissent le mieux le territoire. Elles concourent ainsi à la réalisation du diagnostic de l'existant et des problématiques à résoudre sur le territoire. Elles ont, pour cela, besoin de ressources exogènes (cabinet extérieur pour le diagnostic ; arrivée d'une entreprise, d'un équipement public… pour tenter de résoudre les manques sur le territoire). C'est la combinaison de ces deux notions qui favorise un développement local réussi (CESR Bretagne, *op. cit.*, p. 37).

- Comme l'ont indiqué les différentes définitions exprimées précédemment, le développement local est territorial et non sectoriel. Il s'appuie en effet, sur un territoire dans une approche transversale pour traiter les problèmes.

[40] Il s'agit des travaux des principaux chercheurs qui traitent du développement local comme Teisserenc (2002), Pecqueur (2000), Greffe (2002), Benko (1997)… et de nos travaux de recherche dans le cadre universitaire, notamment en Maîtrise (2000) et DEA (2001 et 2003).

- Le développement local vise le désenclavement qu'il s'agisse des territoires et des populations à l'écart des grands axes de communication ou éloignés des concentrations urbaines et industrielles pour l'espace rural et des quartiers des centres villes pour l'espace urbain. C'est notamment le cas de la construction de nœuds autoroutiers pour desservir des territoires qui n'étaient pas préalablement raccordés à des grands axes routiers. L'exemple d'un village en Meurthe-et-Moselle situé entre un grand pôle urbain et une ville de moyenne importance l'atteste. Il s'est considérablement développé en termes de créations d'emploi et d'augmentation de sa population (de 1900 à quasiment 3000 en une dizaine d'années) depuis la construction d'un noeud autoroutier desservant une vaste zone d'activités industrielles. En effet, au-delà de la possibilité pour des entreprises de venir s'implanter sur cette zone parce que reliée à un grand axe de circulation, le nœud autoroutier a permis de desservir ce village par une sortie directe de l'autoroute. Ainsi, il est possible de rejoindre le grand pôle urbain à partir de ce village en une dizaine de minutes, permettant à d'éventuellement "rurbains" de venir s'y installer.

- Le développement local suppose que les divers secteurs économiques, sociaux, culturels initient des actions qui s'articulent entre elles, ce qui implique un effort de concertation entre les multiples partenaires.

- La création d'un espace de négociation constitue une nécessité dans le processus de développement local : il peut se traduire par la mise en place d'une instance multipartenariale et engager une mobilisation de financements publics, de l'échelon local, puis national, voire européen (l'Union Européenne est effectivement un partenaire des territoires. Par ses interventions appuyées sur nombreux fonds, elle a sérieusement permis à des territoires en difficulté de retrouver une dynamique).

  Très concrètement, cet espace de négociation est matérialisé par la structure porteuse du projet de développement local (le plus souvent une Communauté de Communes en milieu rural). Cet espace est animé par l'agent de développement. Nous avons à l'esprit l'exemple d'un Maire dans le département des Vosges qui a souhaité initier l'intercommunalité sur son territoire. Dans cette démarche, il décide d'accueillir un stagiaire du Centre Universitaire de Coopération Economique et Sociale (CUCES-universités de Nancy) suivant la formation "Opérateur de développement local". S'enchaînent par la suite la structuration administrative de l'intercommunalité, puis le recrutement d'agents de développement local et l'étude des potentialités locales confiée à

un cabinet spécialisé ainsi que l'accompagnement à la formulation du projet sur le territoire. À partir du moment où l'espace de négociation est concrétisé, les actions découlant du projet peuvent véritablement se réaliser.

Après avoir présenté la notion de développement local et dans un objectif de réflexivité, il nous semble nécessaire de poser ses limites, afin de ne pas dévier de la trajectoire d'une sociologie compréhensive qui ne saurait être un plaidoyer en faveur d'un objet.

2.4. Sens et limites du développement local

L'aspect endogène du développement local peut prêter à une certaine ambiguïté qu'il convient de lever : développement local ne veut pas dire localisme, lequel « *est l'ennemi principal du développement local* » nous dit P. Veltz (1994, p. 92).

C'est également le point de vue développé par un acteur de terrain, M. Dinet, actuel Président du Conseil Général de Meurthe-et-Moselle, militant politiquement engagé dans le développement local et figure d'autorité dans ce domaine, qui aime à rappeler que le « d*éveloppement local n'est pas du développement* "*bocal*" », argumentant l'idée que le développement d'un territoire ne peut se faire si celui-ci est replié sur lui-même.

Ainsi, l'appel à un regard extérieur à un territoire particulier revêt un caractère essentiel pour le développement. En ayant recours à des compétences extérieures, la collectivité, portant le projet de développement local, n'est pas en situation de déléguer ses responsabilités et son pouvoir d'action, mais à augmenter sa capacité d'agir par elle-même et à remplacer des rapports de domination et de dépendance par des alliances et des liens de solidarité. Toute l'histoire de la sociologie des organisations, de M. Weber (avec l'idée de bureaucratie), à M. Crozier et E. Friedberg (proposant une analyse de la stratégie des acteurs), en passant par E. Mayo (introduisant la dimension des relations humaines dans l'organisation), nous a appris les dérives fortes engendrées par le repli d'une organisation sur elle-même. Dans une autre visée, P. Champagne (*op. cit.*) nous montre les effets de l'ouverture culturelle sur un groupe social (les paysans), qui conduit ce dernier à ne pas se reproduire dans ses formes traditionnelles, mais à évoluer pour le bien du secteur agricole. C'est ce qui a amené l'agriculture à se moderniser et à devenir un partenaire-acteur du développement local.

Enfin, sur un plan anthropologique, C. Lévi-Strauss (1949), même si sa théorie est remise en question aujourd'hui, a démontré, par la loi qu'il considère comme la première loi humaine : « *la prohibition de l'inceste* » que l'ouverture culturelle d'une communauté vers une autre,

marque le « *passage de la nature à la culture* ». C'est, selon lui, ce qui fonde la société humaine.

Dans la dimension économique, les entreprises ont bien compris l'enjeu de développer des rapports entre le local, le national et l'international. C'est en raison de ces liens que la notion de "glocalisation" est apparue. Il s'agit d'un néologisme construit par la contraction entre les termes de globalisation et de localisation.

Comme l'affirme G. Benko (2000, p. 59) « *même une entreprise multinationale qui a une vision mondiale de l'économie (les marchés, les prix,...) est amenée à examiner les différents atouts locaux des régions (dans le monde entier) pour localiser d'une manière optimale une unité de production, de recherche ou encore de distribution* ».

C'est bien de cela dont il s'agit, le développement local c'est tout l'art d'articuler à la fois l'ascendant et le descendant, mais c'est aussi la capacité de combiner les ressources endogènes et exogènes.

Le second écueil réside dans la logique du tout local que nous nommerons une appropriation sur-identificatoire du territoire local. Cette appropriation ou défense intense de son lieu de vie peut engendrer un impact négatif dans les relations entre les territoires. Comme nous l'évoquions précédemment à travers les propos de L. Tourjansky-Cabart (*op. cit.*), le développement local peut faire renaître un certain esprit de "clocher" et une mise en concurrence des collectivités locales et de leur territoire ne peut que renforcer les inégalités de développement local et régional. Ce qui fait dire à G. Benko que « *les discours sur le développement local ont apporté une caution morale pour faire accepter les disparités entre les régions du monde où on continue d'avoir des régions gagnantes et des perdantes* » (1997, p. 45).

Le développement peut vite être assimilé à un néo-colonialisme (toutes proportions gardées, bien entendu) où ce rapport dominant / dominé n'est plus inter-pays, mais devient inter-territoires voire intra-territoire où ce sont ceux qui ont un modèle de développement considéré comme réussi qui viennent porter la "bonne parole", ou apporter des ressources financières à celui ou ceux qui sont en retard. La dynamique du territoire, les traditions, l'histoire locale ne sont pas toujours respectées dans le modèle de développement conduit par celui qui a le pouvoir, qui domine. C'est par exemple cette logique relatée par un Maire d'un petit village vosgien, lors d'une de nos enquêtes[41] qui nous confie que le Conseil Général mobilise ses agents de développement sur les territoires en leur assignant de développer des pôles

[41] Recherche réalisée en vue de la rédaction de notre mémoire de Maîtrise intitulé « emplois-jeunes et économie solidaire », université de Metz, 2000.

touristiques complémentaires sur le département. C'est ainsi que de nombreux villages issus du canton de ce Maire, se sont retrouvés avec des "étiquettes" (comme par exemple le pôle de l'eau, le pôle du livre...). Il leur a fallu imaginer des animations (journée du livre, festival du conte…), mettre en place des structures touristiques d'accueil (restauration) sans même avoir une pratique, une connaissance, une tradition, un savoir faire sur la question.

Nous voyons bien que le développement local, comme dans tous champs d'intervention, peut rencontrer des formes de dérives, dans la mesure où se posent et s'imposent des modes de développement sur un territoire, auxquels ne s'identifient pas les acteurs locaux et la population. Ce qui fait dire à J-F. Mamdy (*op. cit.*, p. 38) qu'il peut y avoir un « *non sens du développement local* ». Il dégage trois contradictions que l'on peut retrouver dans une dynamique de développement local qu'il va même jusqu'à nommer *« perversion »*.

- La première est liée au repositionnement des élus locaux à travers les lois de décentralisation. Avec des pouvoirs accrus, nous pouvons observer le développement d'intérêts politiciens dans une logique électoraliste. Ainsi, les conséquences directes se situent dans les décisions des élus qui saupoudrent financièrement différents projets, faisant ce que l'on appelle le clientélisme, le noyautage de divers groupes de pression. Mamdy (*op. cit.*) parle de dérive politicienne.

- La seconde résulte en ce que le développement local peut être présenté comme un outil juridico - financier dont le seul but pourrait être de réguler certains dysfonctionnements du système administratif, économique et social. De ce fait, la dynamique du développement local n'est plus, elle devient une gestion de procédures où le projet est construit pour entrer dans des "cases" et ainsi obtenir des financements d'action. C'est la perversion technocratique.

Comme nous le rappelions précédemment, le développement local est avant tout un processus « *où se mêlent des aspirations diverses :*

- *héritières d'une culture critique, celle de Mai 68, des néo-ruraux et peut-être aujourd'hui des agents de développement qui refusent l'état de fait...*
- *héritières d'une tradition régionaliste qui revendique de pouvoir « vivre et décider au pays »*

- *héritières enfin, d'un système politique, qui a promu dans les années 1980, la décentralisation des pouvoirs et des moyens d'action au plus près du citoyen* » (Mamdy, *ibid.*, p. 39).

A travers ces aspirations, nous observons que le développement local s'inscrit à l'inverse de la forme technocratique de la procédure.

- Enfin, la troisième se situe dans le prolongement de l'ambiguïté du discours des procédures par l'application locale de la visée *« technocratique »*. Le travail des techniciens, donc d'agents de développement local devient la justification de démarches et de parcours imposés, de dossiers à déposer d'urgence... en somme un exercice formel de conformité à des décisions de haut lieu qui échappent le plus souvent au territoire. Si le technicien rentre dans cette logique, on risque d'en oublier la démarche de développement local qui suppose une force de proposition locale : un mouvement ascendant d'initiatives locales, porté par un projet nécessairement global. Cette dimension est nommée par Mamdy (*op. cit.*), la perversion technicienne.

Nous reviendrons sur ces trois dérives repérées sur nos territoires d'enquête et relevées par les professionnels que nous avons interrogés.

Conclusion

Le territoire est une conception ancienne qui demeure d'une actualité avérée. Du temps du paléolithique, mésolithique et aux débuts du néolithique, les premières formes de construction de l'espace à travers l'habitat marque l'appropriation d'un territoire (Blanquart, 1998). Nous pouvons donc faire l'hypothèse que, depuis son arrivée sur terre, l'homme a toujours entretenu un rapport privilégié avec cet élément symbolique, identificatoire, voire quelquefois personnifié. Parce qu'il permet la différenciation culturelle entre les êtres humains, le territoire est à la fois respecté, et, pour les mêmes raisons méprisé. Il est en même temps plaisir, mais aussi rupture et souffrance, dans le cas des guerres et de déplacements de populations qui en sont souvent une conséquence.

Que nous ayons une vision globale ou plus locale de son aménagement, il semble qu'il soit la brique de base pour la gouvernance du futur (Calame, 1997). Gouvernance qui, depuis la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, semble prendre la direction du local.

En effet, nous l'avons vu, la conjonction de mouvements prônant l'action locale et les politiques étatiques se territorialisant puis se décentralisant, le processus de développement local s'impose progressivement.

Par ailleurs, à l'intersection de l'idéal de développement (d'abord dominateur, voire ethnocentrique) et d'une volonté de se réapproprier son espace local de vie, le développement local participe aux changements paradigmatiques du terme de développement.

Il devient *« faire pour »*, *« faire par »* à *« faire avec »* et même *« faire durable »*, pointant ainsi un passage d'une vision exogène descendante à une articulation avec l'endogène ascendant. Matérialisant aussi une autre conception de l'action en associant les acteurs et les habitants du local à la définition du développement de leur territoire. Enfin, en suggérant une réappropriation par l'homme de son territoire, plus précisément en lui faisant prendre conscience de son appartenance multiterritoriale (du local au global) avec la notion de développement durable. L'homme n'est-il pas, avant tout un citoyen du monde ? Mais un citoyen qui prend conscience de cet état, ne peut le faire qu'en se sentant acteur par une réaffiliation dans l'espace local et dans les politiques de participation. A condition que celles-ci soient menées dans ce but.

Avant de traiter plus avant le cœur de notre sujet portant sur les professionnels du développement local, abordons ce qui est communément appelé la gouvernance citoyenne. Elle est très souvent liée aux démarches de développement local. Ce sont des logiques que l'agent de développement a fréquemment à animer et qui peuvent parfois faire l'objet de dérives au processus de développement local.

CHAPITRE V :

LA GOUVERNANCE CITOYENNE : UNE FORME DE DEVELOPPEMENT LOCAL ?

« Ce qui définit la démocratie, ce n'est pas l'origine des pouvoirs, c'est le contrôle continu et efficace que les gouvernés exercent sur les gouvernants », ainsi s'exprimait le philosophe Alain pour définir sa conception de la démocratie (cité par J-M. Ducomte, 2003, p. 45). Notre société française est une démocratie. Elle repose principalement sur une démocratie représentative, c'est-à-dire où les citoyens sont représentés par d'autres citoyens qu'ils ont élus au suffrage universel direct ou indirect (dans le cas par exemple des élus intercommunaux). Nous avons montré précédemment que les politiques publiques, par l'effet de décentralisation, tendent à rapprocher les décisions sur un plan local avec parfois des pilotages nationaux à distance. La rhétorique souvent utilisée par les pouvoirs publics est que cette action territoriale conduira également à rapprocher les décisions du citoyen. Or, la décentralisation est-elle garante d'une meilleure participation de ces derniers à la gestion de leurs problèmes ? Rien n'est moins sûr, d'autant qu'elle peut s'accompagner, comme nous l'avons évoqué avec la question territoriale, d'une tentation de constitution de "fiefs locaux" autour d'un renforcement de la notabilisation du personnel politique. En revanche, comme l'indique Ducomte (*ibid.*, p. 35) cette territorialisation des politiques publiques peut favoriser la participation citoyenne dans la mesure où *« une perception plus immédiate des enjeux politiques par les citoyens peut favoriser l'émergence d'une vie associative qui permette d'organiser une discussion plus informée avec les élus »*. Le local suscite de l'intérêt pour les citoyens qui s'aperçoivent progressivement que les acteurs qui prennent les décisions publiques ne sont plus lointains, abstraits, intouchables. Ils sont connus, repérés. Ainsi, les citoyens considèrent qu'il est possible d'avoir une prise sur les décisions, voire peuvent s'imaginer les infléchir.

Par ailleurs, l'histoire du développement local s'écrit par l'action conjuguée d'expériences locales qui puisent souvent leurs origines, dans des pratiques issues de l'auto-organisation d'habitants dans les Pays en Voie de Développement, pour lutter contre leur condition difficile d'existence. S'appuyant sur ces pratiques, les politiques de développement local ont également fondé leur réflexion dans les erreurs commises en matière de développement. En effet, nous avons vu dans le chapitre précédent, que la vision du développement, d'un point de

vue occidental, pouvait se définir de façon assez ethnocentrique. Avec la volonté de bien faire, les actions mises en œuvre pouvaient avoir des effets contre-productifs. Pour illustrer ces propos, prenons deux cas, celui d'une Organisation Non Gouvernementale (O.N.G.) hollandaise et celui d'une association alsacienne. Ils n'ont bien évidemment de valeur que d'exemple, mais ils démontrent assez bien, de notre point de vue, les dérives de la vision d'un développement unilatéralement descendant. L'O.N.G., en mission en Afrique, décide de construire au sein d'un village sénégalais un puit, constatant que celui utilisé par les femmes du village se situait à deux kilomètres de leur habitation. Le résultat de l'opération s'est soldé par un échec, dans le sens où ce puit construit au cœur du village s'est retrouvé très peu utilisé (seules les personnes les plus âgées y ont trouvé un intérêt). Les femmes, qui devaient être les principales bénéficiaires de ce projet, continuaient de se rendre à l'extérieur du village pour aller chercher de l'eau, montrant ainsi à ces promoteurs, qu'ils n'avaient absolument pas mesurés le sens du chemin parcouru pour rejoindre l'autre puit. Ce parcours quotidien effectué n'avait pas d'autres buts, pour ces femmes, que de se retrouver afin d'échanger à l'abri de l'écoute masculine, d'obtenir une liberté de parole. En définitive, ce qui pouvait ressembler à un dur labeur aux yeux des responsables de cette O.N.G., n'était en fait qu'un moment fort de lien social.

Un autre exemple permet de montrer cette projection du bien-être imaginé par les occidentaux. Il s'agit d'une association d'agriculteurs de l'est de la France. Partant du postulat que l'agriculture est une porte de sortie pour un pays aussi pauvre que le Burkina Faso, les agriculteurs en association décident de financer l'achat de matériels agricoles pour une région burkinabèse. Après seulement deux années de fonctionnement, les responsables de cette association sont attristés de constater que les tracteurs et autres matériels ne sont plus utilisés, deviennent des ruines au milieu des champs et servent de terrains de jeu pour les enfants des villages. La raison est toute simple, il n'existe pas localement de pièces de rechange, ni de personnes formées pour réparer les appareils devenus défectueux.

Les politiques de développement local ont intégré cette dimension nécessaire à la réussite des projets. Celle qui consiste à penser qu'il est difficile de développer un territoire local sans se préoccuper des besoins et des attentes de la population qui y vit. Les politiques publiques imaginant les questions de développement local et animant avec les professionnels ce développement, insistent souvent sur cette nécessité. C'est pourquoi, nous pouvons observer, à de nombreuses reprises, que la notion de gouvernance citoyenne que nous nommerons démocratie participative est souvent associée par les acteurs locaux (élus et techniciens) à la

démarche de développement local, que ce soit aussi bien dans le monde urbain (avec les politiques de la ville) que dans le monde rural.

Cependant, entre l'affichage d'un discours ou encore d'une volonté réelle de faire participer, les faits nous montrent qu'il est difficile de mettre en œuvre ce type de processus qui relève souvent de l'exercice de style. Il est primordial, tout d'abord, que les élus locaux s'engagent dans la mise en œuvre de démarches participatives, car sans engagement de leur part, il ne saurait y avoir de participation. Pris par de multiples chantiers et de nombreuses demandes émanant de leurs concitoyens, les élus locaux ne peuvent correctement mener tous les dossiers en même temps. C'est la raison pour laquelle, ils doivent avoir recours à des professionnels en charge particulièrement des projets de développement, dont la manière de les animer relève de méthodes participatives car *« pour que le rural se revivifie, il est nécessaire que ses habitants se mobilisent, aucune bureaucratie ne peut remplacer cette implication : et d'ailleurs lorsque le développement apparaît – à tort ou à raison – comme télécommandé par une organisation coupée des habitants, cette démarche est condamnée comme ne correspondant pas aux besoins, comme l'œuvre de technocrates coupés de la réalité »* (Bastien, Bernardi, Bertaux, *op. cit*., p. 116). Ces professionnels sont les agents de développement local pour lesquels la notion de démocratie participative constitue un ancrage, une légitimité à leurs actions. Par leur capacité de traduction, ils *« s'intercalent entre le citoyen et l'élu pour rendre compte des aspirations, de la demande des populations, mais aussi pour informer, former, communiquer sur le projet politique »* (*ibid.*, p. 90).

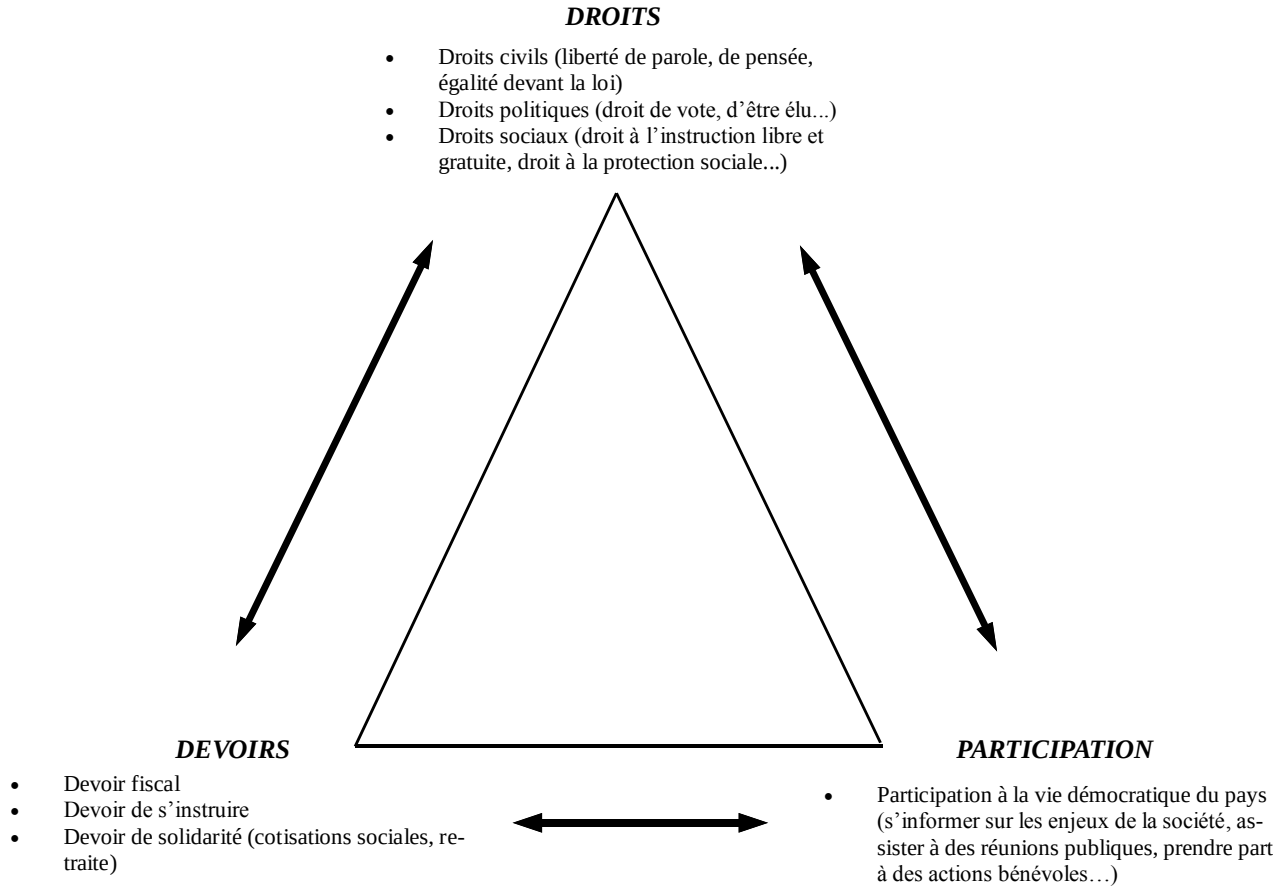
Nous verrons, dans un premier temps, les principes animant la démocratie participative. Ceci nous emmènera vers la signification et les motivations idéelles de faire participer les habitants à la définition des projets sur leurs territoires. Quelles sont les limites de ce type de pratique constituera un second temps.

I. L'idéal de participation

La démocratie est née en Grèce, plus précisément à Athènes. Avec l'expérience de l'Agora, place publique dans les cités grecques où se réunissait l'assemblée de citoyens, la démocratie, de façon diachronique, n'a pu se concevoir sans formation et information du citoyen. *« Il n'y a pas de démocratie sans un enseignement en direction du peuple »* affirme Ducomte (*op. cit.*, p. 16), montrant ici la nécessité d'ouvrir un espace de débat, de questionnement, de

développement de l'esprit critique pour chaque citoyen. Cet élément fonde la démocratie en opposition à un régime dictatorial où le contrôle s'exerce de façon coercitive sur chaque citoyen dans l'espace public, voire dans son espace privé.

De la même façon, nous pensons que l'idéal de participation repose sur ce que nous nommons la triangulation de la citoyenneté. En effet, nous considérons que l'exercice de la citoyenneté induit non seulement des droits et devoirs de l'individu, mais également une participation à la vie sociale comme l'illustre le schéma suivant :



Acquérir des droits et s'acquitter de devoirs sont à la base de ce qui constitue la citoyenneté. Respectés strictement, les droits et devoirs individualisent et peuvent enfermer l'individu dans un repli qui peut laisser la place à des manipulations parfois dangereuses. En effet, payer ses impôts et aller glisser son bulletin de vote à chaque élection suffit-il à exercer pleinement sa citoyenneté ? Nous considérons, par exemple, que les propos tenus par certains partis politiques extrêmes portant sur la peur de l'autre, les logiques compétitives du monde

économique peuvent entraîner une individualisation et une rupture de lien social au sein d'une société. Pour appréhender la complexité de notre monde contemporain, sans doute faut-il activer cette troisième dimension de la triangulation de la citoyenneté : la participation ? Elle a comme objectif de faire en sorte que chaque citoyen puisse faire des choix dans sa vie en toute connaissance de cause et laisse une place minime à une éventuelle manipulation des esprits.

Dans ce cadre, la participation citoyenne peut s'exprimer à différents endroits et dans de nombreux domaines. Toutefois, nous observons des résultats relativement contrastés des formes de participation en France.

En effet, la place réservée à la mobilisation existe, même s'il n'est pas toujours facile de se situer dans des instances spécifiques dites de participation telles que les conseils de développement, les conseils de quartiers, les commissions extra-municipales ou extra-communautaires… mais globalement, la possibilité d'exercer une forme de citoyenneté est possible, notamment par l'existence d'un fort secteur associatif[42].

Cependant, reconnaissons que beaucoup de structures existent : de l'association reconnue d'intérêt général à l'association catégorielle, et cela n'induit pas automatiquement que tout le monde se positionne dans une fonction de bénévole engagé. La majorité se situe davantage comme consommateur de loisirs, de culture… Les quelques chiffres portant sur l'espace associatif sont révélateurs : il y a 35,6 millions d'adhérents et 12 millions de bénévoles en 2002 (INSEE, 2004). L'action de participation citoyenne est donc loin d'être le fait de la majorité de la population française, dans la mesure où adhérer à une association est un acte différent de l'engagement ou du militantisme. Par exemple, dans les associations culturelles ou sportives, pour accéder aux activités, il est demandé aux personnes d'adhérer à l'association pour des raisons de couverture. Or, adhérer dans ce cas de figure, n'est pas s'engager pour la vie de l'association, c'est simplement un accès à la consommation de loisirs sportifs ou culturels. Par ailleurs, les logiques de démocratie participative, au sens où nous l'entendons dans les logiques de développement local, c'est-à-dire la participation à la réalisation de projet d'intérêt général, ne se situent pas complètement dans le même registre d'action. Cette forme de participation a, de fait, un rôle à jouer dans la politique au sens originel du terme, car elle possède une part d'intervention dans le champ public. Pour se faire, elle a un rapport au pouvoir politique local en place. Avec la désaffection du citoyen à l'égard de la politique, nous pouvons faire l'hypothèse qu'elle est un élément concourant à la

[42] La France métropolitaine compte environ un million d'association.

difficulté de mobilisation citoyenne rencontrée par les acteurs du développement local. Il se trouve également que, dans une forme de suspicion réciproque, la volonté d'associer l'habitant n'existe pas toujours de la part de l'élu. Pour M. Blanc (1988), la participation des habitants étant une obligation sans sanction, elle se réduit en fait à une obligation purement morale, car même si le versement des subsides de l'État est conditionné par l'obligation de mettre en place des modalités de participation, il reste que c'est bien souvent à la municipalité seule, d'organiser ce partenariat en fonction de ses intérêts et du projet qu'elle souhaite mettre en œuvre. La marge de liberté qui est ainsi laissée par ce flou un peu juridictionnel, permet aux responsables politiques et administratifs locaux, d'orchestrer comme ils l'entendent, la politique dite de participation. Ils ont en fait une grande latitude pour proposer une adaptation des directives nationales à leur univers local et particulier. C'est par exemple, l'obligation de mettre en œuvre une instance de participation comme le Conseil de Développement, découlant de la loi portant sur les Pays mais en prenant soin pour les élus locaux de veiller à la composition de cette instance. Du fait de cette ambiguïté même, différentes pratiques apparaissent chez les décideurs locaux. Pourtant, la notion de participation a été très tôt affirmée par la loi dans ses principes jusqu'à imposer récemment la mise en place des conditions de cette participation pour le milieu urbain et pour les questions environnementales.

1. Les grands principes à travers la loi

C'est la déclaration des droits de l'Homme de 1789 qui présuppose la participation du citoyen en affirmant dans son article 6, « *la loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont le droit de concourir personnellement ou par leurs représentants à sa formation* ». Ecrite dans la période révolutionnaire où le renversement d'un ordre historique établi était à la base, cette déclaration pose clairement les principes de la force de la citoyenneté. Elle montre que le socle de l'organisation sociale d'une société centrée autour de la loi ne sera plus uniquement le fait d'une frange de la population, mais devient la préoccupation de chacun. Le droit, ce qui guide normativement les conduites sociales d'un individu n'est plus dicté par un dominant, **il peut être co-construit.** Même si la réalité est toute autre, le principe est fort, car il donne à chacun la possibilité d'exprimer pleinement sa citoyenneté en activant cette dernière dimension de la triangulation droits-devoirs-participation.

L'histoire juridique sur cette question a précisé, a réaffirmé, a introduit des dispositifs (le référendum local issu de la loi de 1992 pour les communes d'au moins 3 500 habitants souhaitant mettre en œuvre un projet d'envergure…) favorisant la participation citoyenne.
Ce qui est intéressant à noter, dans l'approche diachronique de la participation, c'est cette dimension, avant tout, de la primauté de la pratique, de la démarche sur la loi. L'histoire des mouvements sociaux nous a montré, à maintes reprises, des volontés diverses à participer. Le temps fort a été constitué en France, de notre point de vue, avec le mouvement de Mai 68 et les revendications autogestionnaires. C'est, au moment où les mouvements sociaux s'épuisent que l'on observe un retour à la loi, conduisant ainsi à un renversement entre une demande de participation et une offre qui peut constituer, parfois, une injonction participative (Fournier, 1995). Une injonction dont nous pouvons supposer des effets à contre courant d'une demande d'être accompagné dans la construction d'un projet local.

2. La loi de démocratie de proximité

Notre propos n'étant pas d'être exhaustif sur cette dimension juridique, nous laissons à l'écart un certain nombre de lois promulguées au cours du XX^{ème} siècle pour nous retrouver en 2002.
C'est cette année qu'est votée la loi dite « démocratie de proximité », le 27 février. Elle présente un double intérêt pour notre propos en instaurant jusqu'à ce jour la dernière offre, en matière de participation des habitants. Nous tenons à l'indiquer non pas comme une loi centrale dans le processus de participation citoyenne, mais simplement parce qu'elle oblige à l'organisation de lieux favorisant la participation. Comme pour se persuader qu'organiser l'espace crée la dynamique, la loi donne donc l'obligation aux villes de plus de 80 000 habitants (49 villes au total, ce qui est peu) de créer des conseils de quartiers et des postes d'adjoints de quartiers. Ces conseils de quartiers peuvent être consultés par le Maire et peuvent faire des propositions sur toute question relative au quartier ou à la ville. Cependant, on peut reprocher à cette loi de ne pas être allée jusqu'au terme de ses intentions. En effet, il était initialement prévu que l'obligation porterait sur les villes de plus de 20 000 habitants (ce qui représente 400 villes en France). La loi recommande seulement cette possibilité de créer des conseils de quartier et un poste d'adjoint aux communes de 20 000 à 80 000 habitants. Nous savons bien que la recommandation n'a pas la force de l'obligation et les expériences qui se développeront dans ce type de villes naîtront par une volonté de soutenir une éventuelle demande, sans s'inscrire dans une offre injonctive.

Par ailleurs, cette loi ratifie une convention européenne portant sur les problèmes d'environnement signée au Danemark à Aarhus, le 25 juin 1998 par de nombreux pays européens. Elle concerne *« l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement »* (D. Bourg, D. Boy, 2005, p. 27). Le législateur considère que la question environnementale est devenue tellement importante[43] qu'elle doit être portée à connaissance de tous les citoyens afin que ces derniers soient mieux informés des conséquences des différents actes posés aussi bien par chacun de leurs gestes que par ceux des entreprises. Le but de cette information est de tenter d'infléchir les comportements et de donner des clés à chaque individu pour qu'il puisse agir dans son quotidien.

Cette loi de février 2002 vient donc après toute une série d'autres qui ont favorisé, à leur niveau, l'expression citoyenne dans l'espace public. Même si elle correspond à cette forme de l'offre précédemment décrite, elle répond, par son exigence, à une certaine volonté d'ouvrir l'espace public à l'ensemble de la population. D'ailleurs, comme nous l'avons dit plus haut, nous pouvons considérer que la loi peut être un reflet de la volonté populaire, selon l'expression consacrée. Elle est donc un indicateur d'une demande en augmentation de participation de l'individu à la définition de son espace de vie.

Mais la loi ne fait pas tout. Elle organise, dans ce contexte, les conditions de mises en œuvre. Elle ne peut décréter la participation et pour que l'idéal participatif soit réel et efficace, il existe un certain nombre de préalables.

II. Les préalables à la participation

Le décalage est important entre l'idéologie de la participation qui donne lieu à des discours démocratiques quasi-généralisés, et la pratique réelle de la participation qui mobilise trop peu les habitants.

Pour comprendre ce décalage, l'association A.D.E.L.S.[44] (Association pour la Démocratie et l'Education Locale et Sociale) promotrice de la démocratie locale, propose six préalables,

[43] Importance telle que les principes de la convention d'Aarhus ont été introduits par la France dans sa Constitution via l'article 7 de la charte de l'environnement (2005).

[44] Cette association organise des formations auprès de collectivités locales pour favoriser la démocratie participative. Elle fait par ailleurs, la promotion des expériences de participation citoyenne sur le plan national (quelquefois international) à travers son mensuel : la revue Territoires.

issus d'observations et d'études de pratiques locales qui constituent, selon elle, des leviers favorisant la réussite d'une démarche de participation.

1. Favoriser une rencontre entre l'offre et la demande de participation

S'il n'existe pas de mobilisation des habitants, l'offre de participation reste une coquille vide. Parallèlement, s'il n'y a pas de reconnaissance du pouvoir local, l'implication des gens faiblit rapidement. La participation se situe donc au carrefour des initiatives citoyennes et de la volonté des élus. Donc, le premier préalable avancé par l'ADELS est que la participation ne s'épanouit réellement que s'il y a rencontre équilibrée entre le mouvement descendant (le pouvoir vers les habitants) et le mouvement ascendant (les habitants vers le pouvoir). Des chercheurs en sciences politiques ou en sociologie tels que M.-H. Bacqué, H. Rey et Y. Sintomer (2005, p. 293-307) parlent de *« top down »* et de *« bottom up »*. Des acteurs politiques, comme le Député de la Saône-et-Loire A. Montebourg (2002), parlent de « *démocratie conquise* » et de « *démocratie octroyée* ». Tout en sachant que celui qui possède le pouvoir a toutes les velléités de faire ce qu'il veut et, dans un contexte de sur-représentation de la démocratie de type octroyé, la conquête peut s'avérer bien vaine. À moins que celle-ci ne serve à renverser ce pouvoir, mais il s'agit dans ce cas d'une autre forme de participation. Les citoyens se politisent, en vue de remplacer les acteurs politiques locaux en place. Nous avons observé ce phénomène lors des élections municipales de 2001 qui ont vu fleurir, dans de nombreuses grandes villes comme Toulouse des listes citoyennes dont les propositions étaient centrées sur de nouvelles formes de participation des habitants.

2. Construire une pédagogie de la participation

Parce que la démarche participative ne s'acquiert pas naturellement, il est nécessaire que soit proposées des actions d'information, de formation-développement, des occasions d'apprentissage de la responsabilité permettant aux citoyens de se sentir plus à l'aise avec la parole, plus compétent dans la compréhension et la gestion des dossiers. Développer des actions de formation pour faciliter l'entrée dans le processus participatif constitue donc le second préalable avancé par l'ADELS. Il est vrai que prendre la parole en public, animer un groupe de travail, porter un projet en maîtrisant les différentes étapes de celui-ci n'est souvent l'affaire que d'une partie des gens qui souhaitent participer. Par ailleurs, savoir se positionner

face à des "professionnels" de la parole publique que sont les décideurs, n'est pas aisé. Souvent *« ceux qui ne savent pas »* face à *« ceux qui savent »* désaffectent les lieux pour ces raisons (Mengin, 1989). Les citoyens se retrouvent ainsi dans des positions difficiles à tenir. À ce propos, J-M. Stébé et H. Marchal (2007, *op. cit.*, p. 79) faisant l'analogie avec un concept de l'école de Palo Alto, le *double-bind* ou "double contrainte" nous indiquent clairement l'injonction paradoxale des pouvoirs publics envers les citoyens : *« on leur demande en effet de s'exprimer, mais, dès qu'ils prennent la parole, il s'entendent dire qu'ils ne s'expriment pas de façon opportune »*. Le rôle des agents de développement comme médiateur (que nous aborderons lors de la troisième partie), mais aussi des associations d'éducation populaire est primordial dans ce contexte. Celles-ci n'ont jamais eu d'autres fondements que de favoriser l'accès à la connaissance au plus grand nombre et ainsi de permettre à chacun de s'émanciper et de mieux comprendre pour agir sur son environnement de vie. En cela, elles ont su construire un accompagnement pédagogique de la mobilisation. Face à une évolution rapide de la société, nous tenons à montrer, à travers un exemple dans l'encadré suivant, ce qu'une association d'éducation populaire met en place pour favoriser la participation citoyenne.

Les Universités Populaires et la participation citoyenne : l'exemple de l'IDEE de Belfort

Comment les Universités Populaires (U.P.) composent ou recomposent la musique de l'éducation populaire à l'entrée dans un siècle où de grands enjeux comme le développement de la démocratie, la relation entre la citoyenneté et le développement durable sont prépondérants ? Exemple d'une musique à deux voix composée par l'Université Populaire de Belfort (IDEE : Institut pour le Développement l'Education et les Echanges)

Nées de l'affaire DREYFUS, les Universités Populaires avaient cette volonté forte de développer la formation, la culture pour une population que l'école de la IIIème République excluait de par sa structure élitiste.
Avec l'avènement de la massification de l'enseignement depuis les années 1960 jusqu'à aujourd'hui, la question de l'éducation, de la formation se pose différemment.
À notre époque, toute une génération passe par le chemin de l'école pour y rester plus ou moins longtemps, mais acquiert ce fameux socle commun de connaissances réaffirmé suite au grand débat national sur l'école (2003, 2004).
Parallèlement, avec l'évolution rapide des nouvelles technologies et le développement de la connaissance, la nécessité de se mettre à niveau, de se former tout au long de la vie devient centrale. Comment les Universités Populaires peuvent-elles se situer dans ce nouveau contexte ?
De la centaine d'UP existantes aujourd'hui en France, chacune s'adapte en fonction de son environnement, des orientations impulsées par les politiques publiques locales…

Dans cette adaptation, pour être en adéquation avec la demande sociétale actuelle, elle propose des activités fractionnées, diversifiées et… consuméristes. Entre la dégustation des

vins jusqu'à l'apprentissage d'une danse, en passant par la réflexologie plantaire, on voit là la logique du développement personnel.
Est-ce là une nécessité de survie pour les Universités Populaires (étant donné que ces différentes activités sont, le plus souvent, celles qui leur permettent de dégager quelques excédents financiers), ou est-ce cela l'éducation populaire au XXI^{ème} siècle ?
Dans cette perspective, l'éducation populaire perd t-elle son âme ou retrouve t-elle une seconde jeunesse ?
En tout état de cause, ces nouvelles logiques permettent sérieusement de réinterroger cette notion d'éducation populaire (Bourrieau, 2001).
Ses courants fondateurs (le christianisme social, les laïcs et le mouvement ouvrier) n'ont plus la même réalité ou la même signification aujourd'hui, il y a donc lieu de conserver en mémoire les raisons pour lesquelles le champ est né, mais en même temps, il est possible de s'en écarter quelque peu.
C'est dans cet esprit que l'Université Populaire de Belfort (IDEE : Institut pour le Développement, l'Education et les Echanges) construit depuis quelques années son projet sur les deux voix d'une même partition.

Première voix, elle favorise et permet de répondre à la demande de la population située sur le territoire du Pays de l'Aire Urbaine (300 000 habitants, à cheval sur trois départements Territoire de Belfort (90), Doubs (25) et Haute-Saône (70) ainsi qu'aux différentes demandes des associations locales. Nous trouvons donc, les activités dites bénéficiaires (pour la plupart) qui portent ce nom de développement personnel.
Seconde voix, la dimension citoyenneté de l'Université Populaire s'appuie sur les démarches de développement local participatif.
C'est ainsi que l'IDEE s'engage au côté d'autres mouvements d'éducation populaire dans l'organisation de colloques sur le thème des enjeux de l'éducation populaire au XXI^{ème} siècle, dans la mise en œuvre de cafés citoyens où les participants définissent démocratiquement les thèmes de débat, dans la mise en place de cinés-débats basés sur le même principe de fonctionnement que les cafés - citoyens. C'est ainsi également que l'IDEE s'inscrit dans les démarches partenariales locales dans le domaine du développement durable.
En effet, le Pays de l'Aire Urbaine développe à plusieurs niveaux des initiatives innovantes dans le domaine du développement durable avec comme fer de lance l'implantation des laboratoires de recherches sur la pile à combustible, véritable alternative, dans les décennies à venir, face à l'épuisement prévisible d'une ressource énergétique comme le pétrole. C'est d'ailleurs dans ce cadre que le territoire a été retenu par l'État sur le pôle de compétitivité dit du "véhicule du futur".
Les dirigeants de l'IDEE ont pensé, avec d'autres partenaires, introduire la place du citoyen "éclairé" dans ce contexte. Eclairage qu'il envisage de réaliser en proposant des forums citoyens sur les questions environnementales et d' "alter-économie".
Cette série d'activités est déficitaire mais qui sont comblées par les excédents financiers réalisés par les activités de la première voix.
En définitive, la démonstration est faite qu'une même partition comporte deux voix complémentaires, dont l'addition ne permet rien d'autre que de favoriser l'harmonie de l'apprentissage, de l'acquisition de connaissances, de compétences au service d'un mieux vivre ensemble.

Les actions d'information, de formation peuvent être directement proposées par les pouvoirs locaux qui souhaitent une réelle participation des citoyens à la co-construction des projets, ou être déléguées à des associations militantes et spécialisées dans le domaine. A ce propos, il

existe, des associations nationales qui interviennent sur les territoires, mais aussi des associations locales (avec toutes les difficultés que cela peut comporter en matière d'enjeux locaux), voire quelques cabinets de consultants[45] qui ont développé leur stratégie d'accompagnement des projets de collectivités locales en associant les populations locales.

3. Distinguer l'information de la participation

Le troisième préalable proposé par l'ADELS insiste sur l'importance de ne pas utiliser l'ambiguïté sous-jacente de nombreux mots dont le sens se rapproche. En effet, les notions d'information, de consultation, de concertation, et de participation sont souvent utilisées confusément. Pourtant, ces différents registres déclinent des pratiques spécifiques, légales ou extra-légales qui sont plutôt des étapes souvent nécessaires permettant d'accéder au processus de participation. Il ne faut donc pas s'y méprendre, la participation diffère fondamentalement de l'information, consultation et concertation.

À la base, *les mécanismes de l'information locale* constituent un premier degré, considéré comme "une pédagogie de la participation", car un citoyen qui participe est un citoyen informé. Il s'agit aussi bien de l'information ascendante (des habitants vers les pouvoirs publics) que de l'information descendante. La manière dont les élus recueille et prennent au sérieux la demande des habitants aussi bien pour les grands problèmes locaux qu'à propos des petites questions de la vie quotidienne est déjà révélatrice d'un esprit ouvert à la démocratie participative

Le second degré s'appelle *la consultation* que celle-ci soit légalement obligatoire (comme les enquêtes publiques, par exemple) ou volontaire, facultative, édifiée par les pouvoirs locaux, au-delà de la loi. Le pouvoir recueille un avis dont il tient compte ou pas mais qui, en principe, doit éclairer sa décision. Pour Y. Fijalkow, « *la consultation ne nécessite qu'une écoute* » (2002, p. 85). Précisons que la qualité de la consultation dépend, en grande partie, de la qualité de l'information qui l'entoure avant, pendant et après comme l'attestent de nombreux exemples sur les enquêtes publiques.

La concertation constitue le troisième degré. Elle implique l'intervention de non-décideurs (les habitants et/ou leurs représentants) tout au long de la constitution d'un dossier, dans des structures du type "commissions mixtes extra-municipales" ou bien dans des structures *ad hoc*,

[45] C'est le cas par exemple d'Ariane Développement local en Rhône-Alpes dirigé par Pierre Petitbout ou encore de l'ADES (Association pour un DEveloppement Solidaire) en Bretagne dirigé par Loïc Dutay.

plus ponctuelles et plus limitées dans le temps. Fijalkow considère que *« la concertation consiste pour les collectivités à consulter des citoyens élus et/ou choisis pour orienter le cours des décisions »* (*ibid.*, p. 85). Ainsi, un Conseil de Quartier ou un Conseil de Développement peuvent-ils correspondre à la recherche d'un assentiment général sur un dossier déjà bouclé.
La participation proprement dite arrive au bout du processus dont les trois premières marches ne doivent en aucun cas être méprisées et négligées. C'est, bien évidemment la dynamique la plus difficile à mettre en œuvre car elle implique, entre autres une définition des rôles et des objets, une démarche construite et souple… mais aussi, "un partage du pouvoir", une "menace" face à la démocratie représentative revendiquée fréquemment par des élus confirmés dans leurs statuts par le suffrage universel.
Il peut exister un cinquième degré nommé la délibération. Même si pour L. Blondiaux (2004, p. 3), la comparaison entre démocratie participative et démocratie délibérative peut s'avérer artificielle, il énonce bien qu'il peut exister *« des dispositifs délibératifs non participatifs (à l'exemple des tribunaux ou des parlements) et des procédures participatives qui peuvent n'être pas délibératives (à l'exemple du référendum ou du sondage traditionnel) »*. Ainsi, nous pouvons considérer que la démocratie délibérative est la forme la plus aboutie de participation, car elle permet aux citoyens de participer à la construction d'un projet et de délibérer ensuite à sa mise en œuvre.

4. Diversifier les thèmes et les formes de participation

L'objet, l'amplitude du propos, les limites choisies, la place dans les différents temps de la décision publique locale … renvoient à des formes de participation qui sont aussi variées que les champs d'intervention. Après la création d'un espace de rencontre entre l'offre et la demande de participation, la construction d'une pédagogie de la participation, la distinction entre les mots, la diversification est un quatrième préalable posé par l'ADELS pour favoriser la réussite des démarches participatives. Celles-ci peuvent se décliner par la participation autour de l'école, d'un autre service public local, de la participation aux choix d'urbanisme à retenir, ou encore d'équipements et de services sociaux, socio-éducatifs, socio-culturels à consolider, à créer, à la participation beaucoup plus rare à des choix de gestion locale, y compris budgétaires et fiscaux.

Même si l'esprit de Porto Alegre (du nom de la ville brésilienne qui a instauré les budgets participatifs[46]) souffle sur la vie locale (Y. Sintomer, M. Gret, 2005) et que certaines collectivités telles que des villes (surtout en région parisienne) ou des régions mettent à disposition des habitants un budget, les expériences ne sont pas nombreuses.

Par exemple, la Présidente de la Région Poitou Charentes a proposé, dans ce cadre, au soir de son élection, un budget correspondant à 10 % de son montant pour favoriser la participation, ce qui est tout de même conséquent. En réalité, ce budget participatif de 10 % s'est transformé en budget participatif pour les lycées (qui représentent environ 30 % du budget total du Conseil Régional) selon l'animateur de ce projet. Par ailleurs, en dehors d'une faible proportion de projets nouveaux, ce budget permet surtout de réaliser des actions socio culturelles classiques (maisons des lycéens…), para éducatives (voyages d'études…) voire de pallier les carences de la Région (financement pour des travaux de réfection des locaux…). Dans ce jeu de la démocratie participative, il convient donc d'être vigilant sans tomber dans l'euphorie des effets d'annonces. Ainsi une ville de la région nancéienne (Meurthe-et-Moselle) affirme utiliser un fonds participatif émanant du département pour accompagner les projets issus de ses administrés, alors qu'en réalité elle l'utilise pour financer des actions municipales du type accueil des nouveaux habitants. Bien entendu, cette pratique considérée par le Conseil Général comme n'entrant pas dans un projet appelant à faire participer les citoyens à la politique locale, a conduit ce dernier à remettre en cause la convention qui le liait à cette ville.

5. Clarifier avec les élus ce qui motive la participation

Se passer du pouvoir politique dans le processus de participation à la définition du projet d'intérêt collectif n'a pas grand sens. D'ailleurs, il est tout aussi difficile d'agir dans une association de façon complètement démarquée de ce pouvoir, puisque c'est ce dernier qui détient les budgets et finance en partie le monde associatif. Pour le bien-être de la population, il est donc nécessaire que les différents acteurs d'un projet de développement agissent dans le même sens. Pour cela, il est utile de clarifier auprès des élus les raisons pour lesquelles ils proposent un espace participatif. Il s'agit du cinquième préalable défendu par l'ADELS.

[46] Les budgets participatifs instaurés en 1988 à Porto Alegre permettent, dans une structure pyramidale, l'intervention directe de la population dans les décisions qui concernent les impôts et la répartition des ressources de la ville à travers le budget. La ville, après discussion avec la population, a été divisée en 16 secteurs. De plus, à l'échelle de toute la ville, six commissions thématiques traitent des points suivants : transport et circulation ; santé et assistance sociale ; éducation, sport et loisirs ; développement économique, fiscalité et tourisme ; organisation de la cité, développement urbain et environnemental ; culture.

La participation est-elle un mode de management public, une médiation sociale, un observatoire du changement ou un renouveau de la démocratie ?

En général, deux motivations principales sont observées, tantôt contradictoires et exclusives l'une de l'autre, tantôt complémentaires et conjuguées.

Des motivations résultent d'une conception moderne du management local à l'instar de ce qui est véhiculé par le monde de l'entreprise. Elle donne une image ouverte, sympathique, moderniste de l'élu/dirigeant. Dans ce contexte, nous pouvons trouver deux cas de figure : 1/ le pouvoir qui pratique la démocratie directe, c'est à dire la participation directe s'appuyant sur la personnalité de l'élu local qui met en oeuvre des visites personnelles dans les quartiers, des permanences, des systèmes de communication autour de sa figure ; 2/ le pouvoir qui pratique la démocratie médiatisée, c'est à dire la participation médiatisée utilisant des vecteurs pour animer la vie locale. Au premier rang de ces vecteurs se trouvent les associations qui s'inscrivent entre le pouvoir et les habitants (médiatisation descendante) et entre les habitants et le pouvoir (médiatisation ascendante), jouant, dans le premier cas, un rôle de relais du pouvoir en place et, dans le second, un éventuel contre-pouvoir.

La seconde grande série de motivations tient dans un renouveau sincère de la démocratie et des valeurs républicaines. La participation illustre alors une autre manière de faire de la politique. L'exemple de la Municipalité de Bobigny en Seine-Saint-Denis (93) l'atteste[47]. Banlieue "rouge"[48], cette ville est marquée par plus de 80 ans de pouvoir communiste dont l'essoufflement se ressentait à chaque élection municipale. C'est pourquoi les décideurs, tout juste réélus en 2001, ont décidé de relancer une dynamique participative en proposant un mode de rencontres qui a rassemblé des milliers de personnes sur un espace temps d'environ 18 mois. Ces rencontres ont débouché sur une centaine d'engagements à réaliser par la municipalité. Cette option visant à redonner sens à la démocratie correspond pour les élus qui entament cette démarche à une attitude de modestie vis à vis de la complexité de la gestion du présent et du regard sur l'avenir. En général, le constat est que ce sont souvent les nouveaux élus qui s'inscrivent dans cette logique parce qu'ils admettent plus facilement que prétendre détenir seul la vérité est une impasse.

[47] Renseignements pris lors des 7èmes rencontres de la démocratie locale organisées par l'ADELS les 22 et 23 mars 2002 à Paris dont la thématique était « la citoyenneté locale dans tous ses états ».

[48] Les banlieues rouges correspondent en France aux communes de la banlieue parisienne administrées par des conseils municipaux communistes entre les deux guerres (Stébé, 1998) et marquées historiquement par la culture ouvrière. Aujourd'hui cette expression tend à ne plus refléter véritablement la réalité avec l'amoindrissement du pouvoir politique communiste dans de nombreuses communes de la banlieue parisienne et la disparition progressive de la culture ouvrière.

6. Permettre une participation dans différents espaces territoriaux

A. de Tocqueville (1840) disait que *« c'est dans la commune que réside la force des peuples libres. Les institutions communales sont à la liberté ce que les écoles primaires sont à la science : elles la mettent à la portée des peuples. »*
Même si le local est le lieu privilégié de l'apprentissage de la participation, les bénéfices de cette pratique se diffusent ensuite dans l'ensemble de la société et dans toutes les formes des relations sociales. En effet, un citoyen mieux mobilisé localement est un "meilleur citoyen" pour la démocratie nationale, pour la démocratie sociale, dans son association, son syndicat, dans son entreprise… C'est le dernier préalable proposé par l'ADELS.

Comme l'affirment J-L. Sanchez et R. Verley (2002), *« on peut et l'on doit traiter avec les habitants, en même temps, du local, du national et du planétaire. Le monde n'est-il pas un village ? »*. Certes, mais on peut dire que seules les instances locales donnent ce sentiment d'une possibilité d'action. Sans doute, ces instances de proximité constituent un bon palier d'apprentissage de la citoyenneté, avant l'entrée dans les institutions capables de peser sur l'environnement mondial. Cela veut dire que le citoyen doit pouvoir peser sur les choix, y compris, ceux les plus empreints de scientificité. C'est ce que prône des associations telles que sciences citoyennes qui considèrent que le citoyen possède une capacité d'expertise d'usage (Trépos, 1996, p. 28-38) et doit avoir les moyens de la développer. L'expertise d'usage part du principe que chaque individu, en qualité d'usager de service ou de produit, peut développer un point de vue sur ce service ou ce produit. Ce point de vue est bien entendu subjectif mais il peut tendre vers l'objectivation lorsque l'expert d'usage par méfiance ou défiance de l'expert technique se forme et met en place un dispositif qui permet de discuter, compléter ou contredire une expertise quelconque. J-Y. Trépos (2001, p. 38) nous livre par exemple l'expérience d'une association de riverains d'un aéroport qui s'est constituée pour protester contre les nuisances sonores provoquées par un trafic aérien grandissant. Une étude commanditée par les autorités aéroportuaires a montré que l'augmentation des nuisances n'était pas prouvée. Les membres de l'association ont donc choisi de constater par eux-mêmes le niveau des nuisances sonores. Après avoir acheté des sonomètres et un logiciel de simulation, ils ont décidé de réaliser des tests à des endroits et des moments différents de ceux choisis par les experts. Le résultat s'en est trouvé différent. Cette expérience questionne *« la frontière apparemment infranchissable entre savoir expert et savoir commun »*. Un autre exemple permet de montrer l'intérêt de laisser une place à cette expertise d'usage, celui des

débats citoyens autour des Organismes Génétiquement Modifiés (OGM) mis en œuvre par l'Office Parlementaire des Choix Scientifiques (Bourg, Boy, *op. cit.*). En effet, les questions autour des O.G.M. *« ne peuvent être tranchées scientifiquement du fait de l'incertitude : il n'existe ni théorie, ni protocole expérimental qui permette d'y apporter une réponse définitive. Mais quand bien même ce serait le cas, la science n'apporterait alors que des réponses partielles aux enjeux soulevés »* (*ibid.*, p. 57). Ce débat est axiologique dans le sens où le monde avec ou sans O.G.M. n'est plus le même. Il appelle à se poser toute une série d'autres questions du type : pouvons-nous choisir les aliments qui se trouvent dans nos assiettes ? Favorisons-nous la quantité ou la qualité ? Souhaitons-nous une diversité des paysages ? Les processus techniques sont-ils contrôlables ou non ? etc… Dans ce cadre, l'expertise d'usage du citoyen est nécessaire pour intégrer l'ensemble des éléments constitutifs de ce débat de société. Par ailleurs, les O.G.M. s'inscrivent dans de nombreuses situations de décision qui sont marquées par l'incertitude des connaissances sur les conséquences des décisions prises pour les maîtriser. Cette incertitude est autant politique et sociale (que l'on délègue traditionnellement à des représentants) que scientifique et technique (que l'on délègue traditionnellement à des experts). Les controverses sur les O.G.M., mais aussi sur la vache folle, l'enfouissement des déchets ultimes, les transports montrent que la distinction n'a désormais plus lieu d'être — prendre une décision dans ces domaines, avec toutes les conséquences présumées (mais largement inconnues), est autant une question sociale et politique qu'une question scientifique ou technique. Nous soulignerons enfin que dans ce type d'affaire caractérisée par la complexité, la connaissance déborde nécessairement la compétence d'une discipline. Dans ce contexte, aucun scientifique n'en sait assez pour prétendre formuler la connaissance de cause qui se trouve demandée pour justifier la décision à prendre. Les experts sont conduits à "en dire plus qu'il n'en savent", à dire non seulement ce qu'ils savent, mais ce qu'ils pensent sur la base de ce qu'il savent : donc à exprimer leurs opinions ou leurs convictions, étant entendu qu'il ne s'agit pas d'une opinion sur ce qu'il faut faire (ce qui est affaire de conseil et non pas d'expertise), mais d'un diagnostic sur tel ou tel aspect de la situation. Or, c'est un fait, même de la part de scientifiques du même domaine, ces opinions et convictions sur le diagnostic qu'il sont chargés de prononcer sont différentes et souvent contradictoires.

Devant ce constat du désaccord des experts (aussi scientifiques qu'ils soient), sur quoi les politiques fonderont-ils leur confiance dans les expertises qui leur sont ainsi proposées par les uns et par les autres ? Une solution consiste à faire confiance à un tel ou à tel autre : c'est le régime de l'expertise confidentielle dont le politique accepte alors que toute vérification lui

échappe. La solution proposée par les défenseurs de l'expertise d'usage semble être l'élaboration d'un ensemble de confrontations directes, contradictoires et publiques d'experts (éventuellement liés à des groupes aux intérêts antagoniques) en présence d'un public scientifiquement compétent et surtout des décideurs eux-mêmes ou de leurs mandants. Le débat démocratique est ici la condition d'objectivité de la connaissance formulée par le processus d'expertise. Et c'est bien ce processus qu'installent les conférences de citoyens, mais en donnant un rôle actif aux citoyens quand ceux-ci, lors de la conférence publique, interrogent les experts avant de rédiger leurs avis.

Cependant, l'aveu d'impuissance citoyenne qui se développe dans l'esprit des gens nous laisse penser qu'il est pour le moins utopique de supposer que l'individu possède un pouvoir quelconque sur les grandes décisions. Il peut donner un avis à l'image des conférences de citoyens que nous venons de développer. Il est donc concerté pour reprendre la terminologie développée précédemment, mais ne participe pas réellement dans la mesure où il peut être difficilement associé aux expériences scientifiques conduites sur les O.G.M. par exemple. C'est la raison pour laquelle, à l'instar de Tocqueville, nous pensons que le développement local accompagné d'une participation réelle à sa réussite demeure déjà un objectif ambitieux pour ceux (élus et professionnels) qui l'animent. Les actions locales sont à la portée du citoyen. Par l'effet de proximité, il peut estimer avoir une quelconque influence dessus, à condition qu'il soit suffisamment informé des actions et des potentialités d'évolution de celles-ci. C'est tout le travail de l'agent de développement local que de permettre cela.

Les six préalables à la réussite d'une démarche de participation, que nous venons de poser, prennent un temps considérable pour être mis en oeuvre. C'est pourquoi, ce qui fonde l'idée qu'une version idéale de la participation n'existe pas, tellement l'exercice est subtil et relève d'un exercice d'équilibriste pour les professionnels qui sont tenus de le mettre en œuvre. C'est pourquoi, cet exercice comporte des faiblesses. Comme tout objet, celui de la participation n'échappe pas à des limites, partie intégrante de sa réalité.

III. Les limites à la participation

Différentes réalités politiques ou sociologiques émergent lorsque nous observons de près les différentes pratiques de participation. Les spécialistes (praticiens ou chercheurs) de cette

question nous montrent que nous pouvons relever quelques limites à cet exercice. Des limites différenciées et qui possèdent plusieurs raisons.

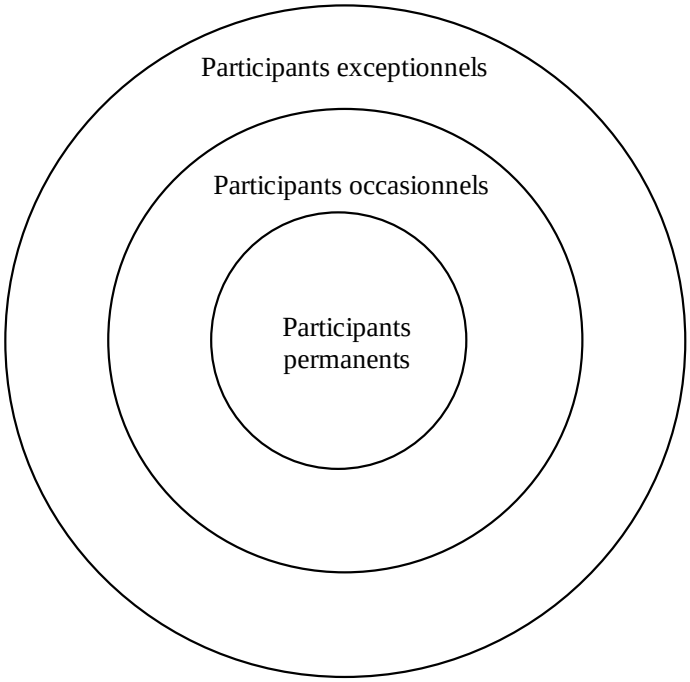
1. La participation et la décision

Nous pouvons affirmer, dans un premier temps, que si les habitants sont associés au travail de préparation de la délibération (et, dans une certaine mesure, au travail législatif), ils ne participent que très rarement au pouvoir exécutif (mis à part dans les expériences de démocratie délibérative telles que celle de Colombey-les-Belles en Meurthe-et-Moselle relatées dans la chapitre III, où les habitants vont jusqu'à voter les projets qu'ils ont contribué à élaborer). Le pouvoir exécutif relève, en effet, du bureau municipal, voire de la seule personne du Maire. Il est vrai que le choix des opérateurs, la passation des marchés, ou encore le suivi des chantiers sont très rarement du ressort de la participation des habitants et cela peut se comprendre, sans toutefois nier leur rôle dans l'exercice d'évaluation des choix et des réalisations.

Sans doute ces questions sont considérées comme trop techniques ou trop complexes pour qu'on les soumette au travail des habitants. Les plus critiques y verront là (Hannoyer, Leblanc, 2004, p. 18) une stratégie réduisant les habitants à s'exercer sur des questions subalternes, voire dérisoires. Les instances dédiées à la participation ne devenant ainsi que des lieux où l'on relégitime son pouvoir et où l'on achète une sorte de paix sociale. Nous pourrions utiliser un exemple, certes anecdotique, mais qui illustre bien, de notre point de vue, cette forme de participation prétexte. Il s'agit de l'association de la population d'une grande ville de l'est de la France dans le projet de construction d'un tram. La Municipalité en place a indiqué par de nombreux médias avoir utilisé une forme participative pour ce projet. En réalité, les habitants n'ont pu choisir que la couleur de ce tram (avec, du reste, une palette de couleur limitée) et sa forme, mais n'ont pas été associés aux autres étapes du projet. Un réel exercice participatif sur ce type de projet aurait nécessité d'associer en amont les citoyens, futur usager de ce service (expert d'usage) sur les lieux à desservir en priorité, les quartiers à désenclaver, les fréquences des lignes… Evidemment, un tel travail n'est pas simple et nécessite des ajustements permanents. C'est toute la difficulté à réaliser l'exercice subtil de la participation, pour lequel des professionnels en font leur spécialité.

2. La participation ne concerne pas tout le monde.

Certains sociologues (Gontcharoff, 2000, p. 43 ; Ferrand-Bechmann, 2000, p. 50), reprenant et adaptant la conception de Simmel (1999) sur la construction des cercles sociaux de relations, s'accordent généralement sur la théorie des “cercles emboîtés”.



Dans un grand ensemble en milieu urbain par exemple, qui peut rassembler 800 ou 1 000 ménages, une ou deux dizaines d'habitants appartiennent au premier cercle, celui de ceux qui sont vraiment “dans le coup”, qui montrent une assez grande régularité, assiduité dans la présence dans les réunions et les groupes de travail. Dans les grandes occasions participatives, suscitées par la préparation d'un document majeur qui va déclencher l'action publique et les financements (un contrat de ville, une charte…), une ou deux centaines de personnes peuvent travailler occasionnellement dans des groupes de travail et de réflexion, assister à l'interpellation des décideurs au cours d'un forum, répondre aux différents aspects d'une enquête publique. C'est un deuxième cercle, qui sait ce qui se passe, dans les grandes lignes, mais qui ne se considère pas vraiment comme partie prenante d'un mécanisme durable de participation. Dans quelques occasions exceptionnelles, généralement festives (une fête de quartier, une inauguration d'un équipement, le démarrage d'un chantier…), il peut être atteint plusieurs centaines de participants formant un troisième cercle très vaguement rattaché au processus. Cette construction est une démonstration d’un point de vue quantitatif.

Du point de vue qualitatif, il faut toujours se demander quels sont les groupes sociaux qui répondent aux offres de participation, plus exactement quels sont ceux qui entrent dans le processus et quels sont ceux qui sont tenus ou qui se tiennent à l'écart. L'offre de participation opère toujours une sélection sociale. Pour l'économiste P. Calame (2003, p. 273), « *le local, c'est l'espace des pauvres* », considérant que les riches ne se préoccupent pas de la vie locale. Ils voyagent, circulent dans le monde et n'ont donc pas de temps à consacrer à l'espace local. « *Comme on n'a pas les moyens de payer les services pour les pauvres, on trouve la décentralisation formidable. Comme les États n'arrivent plus à gérer les effets sociaux de la mondialisation, ils en repassent la charge aux communautés locales* ». Dans ces *« pauvres »*, au sens de Calame, qui se soucient du débat local, nous pouvons dire qu'il existe encore une seconde forme de ségrégation. En effet, les mieux dotés culturellement participent plus volontiers au débat local et font fuir d'autres, plus démunis, que tout exclut de la société par ailleurs. Cela conduit pour Fijalkow (*op. cit.*, p. 86) à *« l'émergence de nouvelles notabilités locales qui doivent leur suprématie à leur capital scolaire, culturel, ainsi qu'à leur temps libre »*. Il est vrai que les couches dites populaires sont beaucoup moins présentes, pour des raisons essentiellement socioculturelles et économiques. Leurs préoccupations de "survie", leurs modes d'expression et leur incompréhension du langage et des enjeux technico-politiques, sont autant de raisons qui expliquent leur difficile intégration dans les mécanismes de participation.

3. La place de l'information

L'importance de la relation information-participation peut également constituer une limite dès lors qu'il existe un déficit dans cette information.

En effet, les insuffisances des politiques d'information et de communication sont souvent pointées. Considérées comme indispensables au développement de la participation comme nous l'avons dit plus haut, elles constituent un préalable pédagogique nécessaire. Nous pourrions citer, entre autres, la place de la participation des habitants dans tous les supports émis par le pouvoir local. Au premier rang desquels peuvent figurer les bulletins municipaux ; mais aussi l'appropriation démocratique des nouvelles technologies de la communication ; le soutien matériel et financier à l'expression autonome des habitants et de leurs associations ; les méthodes de recueil, d'écoute, de traitement de la parole des habitants ; les formes d'expression de la "culture technique" des services municipaux, intercommunaux adaptés pédagogiquement à la "culture" des habitants…

4. La logique du conflit mobilisateur

La participation peut être source de conflit. Mais un conflit nécessaire à la vitalité de la démocratie dans la mesure où celui-ci canalise la violence et permet à chaque individu de se construire son opinion dans le débat (Benasayag, Del Rey, 2007).

À l'image de la démagogie politique, nous pensons qu'il existe une démagogie citoyenne dans le sens où le citoyen, dans la liberté de sa parole, dans son regard parfois déconnecté de la chose publique, et même dans son désintérêt de la vie publique peut critiquer, revendiquer, dénoncer sans avoir en sa possession l'ensemble des éléments d'un argumentaire qui manque justement d'arguments. S'exprimer seul, sans le regard ou l'obligation de tenir un discours construit par la représentation d'une structure et tout le jeu d'équilibre qui va avec, peut entraîner du conflit mobilisateur. Bien sûr, le conflit est apaisé par la réponse donnée ou se structure pour construire du projet et la roue continue de tourner grâce à un nouveau conflit. Ce conflit mobilisateur, positif dans un processus participatif présente le risque de la récupération par les pouvoirs en place, qui utilisent le discours de la "nécessaire harmonisation" par des pseudo-réponses qui font croire à la prise en considération du problème énoncé, afin d'étouffer quelques velléités participatives. C'est ainsi qu'à Porto Alegre, pourtant précurseur sur le plan international des forums citoyens de participations, émerge une série de difficultés dans la mise en œuvre des budgets participatifs (participation quantitativement limitée à une fraction mobilisée de la population, risques d'institutionnalisation, problème d'échelle) (Sintomer, Gret, *op. cit.,* p. 134-135). À l'image de toute organisation dans nos sociétés occidentales, progressivement s'instaure une institutionnalisation d'un rapport instituant / institué. Les institués d'hier, par leurs réactions, participations informelles se formalisent et passent souvent du statut d'institué à instituant. Ce processus s'observe bien dans les nouveaux partis politiques qui souhaitent, dans leur principe de création rompre avec les pratiques des partis existants et qui, progressivement ne trouvent pas d'autres formes d'organisation démocratique pour donner la parole à tous les membres, pour définir les orientations, et pour désigner leurs représentants au sein de la société. Ces néo-partis deviennent instituant.

Conclusion

La participation est un jeu subtil au milieu des subtilités politiques. Pour qu'elle ne soit pas qu'une vue de l'esprit, nombreux sont les paramètres qui doivent s'articuler. Parce que le développement local, la dynamique locale ne se décrètent pas, la démocratie participative ne peut, de la même façon, se décider "d'en haut". C'est bien par la volonté et la manière de concevoir l'action publique par les décideurs locaux que peuvent se développer des expériences significatives et qui ont du sens.

Cette volonté nous emmène vers une série de dernières questions : pourquoi doit-il y avoir systématiquement participation ? Ne peut-on pas interpréter aussi le résultat du vote aux élections présidentielles de 2007 à l'aune de cette question de la démocratie participative ? En effet, ce résultat n'est-il pas le reflet d'un certain rejet de ce modèle de démocratie, dans la mesure où la candidate développant toute une rhétorique autour de la participation citoyenne a été battue face à un candidat prônant un retour de l'autorité jouée par les institutions ? Dans ce cas, la démocratie participative ne serait qu'un "loisir" pour une certaine frange de la population française, une certaine *intelligentsia* animée par une forme de militantisme.

Plus particulièrement, la participation n'est-elle pas finalement un jeu joué par les techniciens pour justifier leurs actions ? À l'heure où la démocratie locale se professionnalise, nous pourrions nous demander si les professionnels de la participation ne construisent pas le phénomène dans une logique de survie. Il semblerait qu'au contraire, ce qui fait la spécificité de ces professionnels (agent de développement ou chargé de mission en milieu urbain dans la politique de la ville ou en milieu rural dans les conseils de développement des Pays) est leur extériorité vis-à-vis des politiques en place comme le montre M. Nonjon (2004). Dès lors que ces derniers se professionnalisent, intègrent les services municipaux, par exemple, ils deviennent inutiles parce que représentant la municipalité et ne sont plus perçus par la population comme des médiateurs. Ils se retrouvent ainsi dans un système paradoxal : fabriquer leur inutilité, leur disparition.

Cet état de fait est bien entendu l'inverse de la volonté de toute profession dont le but est de durer parce qu'utile et rassemblant des compétences. Le professionnel du développement local, qui assure la participation des habitants, conduira une action insistant sur les vertus de la démocratie participative en demeurant subtilement en intermédiation d'un processus transactionnel tripolaire entre *« la légitimité des élus (le suffrage universel), celle des experts*

*(la connaissance et le savoir-faire) et celles des militants (*ou des habitants)[49] *qui, en se mobilisant et en participant, passent du statut de sujet passif à celui de citoyen actif »* (Blanc, 1999, p. 189).

Lorsqu'il sera repéré comme tel, il devra répondre à de multiples questionnements légitimes de la part de citoyens s'il souhaite favoriser une réelle participation. Des interrogations du type :

- Comment s'inscriront les interventions des citoyens dans le circuit de la décision politique ?
- Leur point de vue pèsera-t-il ou non sur la décision ?
- Quel sera le pouvoir d'initiative des habitants, c'est à dire le pouvoir de proposer aux décideurs une question nouvelle ?
- A quel moment de l'instruction d'un dossier participeront-ils ?
- Pourront-ils intervenir sur la totalité du dossier ou seulement sur une partie ?
- Comment seront-ils associés à la mise en œuvre d'un projet une fois la décision prise par les élus ?

Les règles du jeu doivent être clairement établies. Elles garantissent la place de chacun et évitent les illusions, et donc les désillusions des citoyens ayant une conséquence immédiate : la démotivation.

Si le professionnel du développement local réussit à répondre à ces questions et à transmettre des règles du jeu claires, il permettra d'enclencher une dynamique avec la responsabilité de la faire perdurer. C'est en ce sens que nous considérons que les logiques de participation des habitants favorisent la légitimité du professionnel de développement local. Il est celui qui à la fois, fait lien entre les pouvoirs publics et les citoyens, et plus globalement, favorise par son action d'animation la création (ou re-création) du lien au sein de la société. Sans doute permet-il, par le développement d'espaces de débat public, l'invention d'une *« urbanité et d'une citoyenneté rurales »* ? (Blanc, 2004, p. 232)

[49] C'est nous qui soulignons

Conclusion générale de la deuxième partie

Cette seconde partie nous a permis de préciser le cadre de travail d'un agent de développement local en milieu rural. En vue d'étudier l'interaction entre les professionnels et leur espace de travail comme source de reconnaissance, il nous a semblé pertinent de présenter : 1/ la ruralité comme étant l'espace physique de travail de l'agent de développement et son organisation intercommunale qui constitue l'espace administratif et géographique. Il s'agit d'une intercommunalité qui constitue son cadre d'intervention permettant de préciser et d'affiner l'espace physique de travail ; 2/ le territoire et son développement local définissant l'espace théorique et pragmatique du champ d'action ; 3/ enfin, la gouvernance citoyenne comme une des formes possibles de développement local et une des méthodes de travail favorisant leur légitimité.

Nous avons observé tout au long de cette partie la difficulté à penser l'évolution de l'espace rural, la notion de territoire et la démarche de développement local de façon uniformisée.

Avec un espace rural dont les frontières avec le monde urbain deviennent poreuses, un territoire en perpétuel mouvement, des démarches de développement local qui se complexifient et une méthode de gouvernance citoyenne difficile à mettre en œuvre, les sources de reconnaissance du métier d'agent de développement sont difficiles à appréhender.

Ainsi et par le processus interactionnel, la diversité des approches et l'appréhension de l'espace territorial comme un élément mouvant, peuvent conduire de ce fait, les professionnels du développement à constituer un groupe caractérisé par une hétérogénéité des pratiques. Or, il semblerait qu'en parallèle à cette hétérogénéité, le groupe professionnel en tant que tel, tende à s'homogénéiser dans sa typologie.

Le croisement entre une homogénéité du groupe dont les pratiques demeurent hétérogènes ne constitue-il pas une difficulté à la construction du métier ? Nous posons l'hypothèse que cette hétérogénéité des approches et de l'action des professionnels constitue la richesse du développement local, mais en même temps, c'est par l'homogénéisation d'un groupe professionnel que se construit la réussite du processus de professionnalisation. Existe-t-il un paradoxe ? L'approche hétérogène de l'action de développement local nécessite–telle une diversité du groupe des professionnels qui mènent cette action ?

Les différents espaces matériels et immatériels, abordés tout au long de cette seconde partie, sont la matrice de la construction du métier d'agent de développement, tout en constituant une vision différentielle du métier.

Avant d'observer cette ambiguïté, il est nécessaire de caractériser le profil du métier d'agent de développement.

Troisième partie : L’agent de développement local : un acteur local inscrit dans des logiques globales

À la lumière du regard théorique porté sur la construction de l'identité par la reconnaissance et de l'approche posée sur l'évolution de la ruralité, du territoire et de son développement, il nous est possible, dans cette dernière partie, de développer la situation particulière du métier d'agent de développement. Il nous faut décrire à présent ce professionnel dont les missions sont à la fois multiples et importantes, en ce sens qu'il a la responsabilité d'animer des secteurs qui, sans l'action de développement local, perdraient en attractivité, voire pourraient se désertifier. L'agent de développement local fait effectivement partie des acteurs présentés par B. Kayser en préface de l'ouvrage de J-F. Chosson, *Les générations du développement rural*, (*op. cit.*, p. 14) dont l'impact de leurs actions sur les dynamiques rurales n'est pas à négliger. En effet, il pose *: « Qu'ils soient, à l'origine éducateurs, animateurs, techniciens, administrateurs, qu'ils se consacrent à l'agriculture ou au développement local, ne constituent-ils pas, tous ensemble ce vivier de* "*personnes – ressources*" *sans lequel la renaissance rurale n'aurait pu survenir ? »*, s'interrogeant ainsi, sur la place des acteurs professionnels du développement agricole ou local, à la dynamisation des territoires ruraux.

Les agents de développement local, dont le métier est en construction, rencontrent un certain nombre de difficultés inhérentes aux phases constitutives d'une activité professionnelle. Tout d'abord, l'agent de développement local est un professionnel, qui, à travers un statut et la définition de missions qui ne sont pas toujours lisibles, fait partie de ces métiers flous intervenant dans le champ de la fonction publique (Jeannot, 2004, 2005).
Il est un professionnel dont personne, y compris les intéressés, ne peut définir avec précision l'origine et le nombre actuel. Enfin, l'agent de développement est un professionnel qui se considère en mal de reconnaissance. Par ailleurs, l'agent de développement doit tenir un positionnement d'intermédiation dans la mesure où il appartient à ces professionnels caractérisés par une intervention de l'entre-deux. En effet, proche collaborateur des élus locaux, il est censé mettre en œuvre la politique que ces derniers souhaitent, tout en éclairant leurs décisions à l'horizon des souhaits de la population qui entrent parfois en contradiction.

Nous verrons, dans un premier chapitre, quelles sont les caractéristiques communes à ce métier en croisant les quelques études quantitatives réalisées depuis une dizaine d'années sur les professionnels du développement local avec nos propres études quantitatives. Après les avoir caractérisés à l'appui de nombreux critères, il nous a semblé pertinent de croiser le quantitatif avec des éléments plus qualitatifs et particulièrement d'observer comment se

compose, se décompose et se recompose un métier marqué par l'instabilité et le lien fort avec des territoires en continuel mouvement. Par ailleurs, un éclairage théorique sur les notions de compétences, de qualification et de monopôle d'activités nous permettra de mettre en corrélation la situation particulière des agents de développement.

Le chapitre suivant fera l'objet de l'analyse de quatre territoires observés par le prisme des logiques d'action des professionnels en vue de repérer ce qui constitue la professionnalité des activités de développement local. Enfin, nous aborderons dans le dernier chapitre la question centrale de la reconnaissance en nous appuyant sur un travail d'observation réalisé sur un peu plus de trois années. Organisée nationalement, une plate-forme réunissant les structures nationales du développement local aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain a conduit de nombreux travaux favorisant la reconnaissance des "métiers du développement territorial". Nous interrogerons ce type d'initiative à l'aune des conséquences d'une reconnaissance intérieure, c'est-à-dire une reconnaissance d'une sorte "d'entre soi", si les travaux de cette plate-forme ne devaient intéresser que ses membres ou les personnes appartenant au groupe professionnel. En effet, dans la mesure où l'objectif de reconnaissance professionnelle est avancé, il ne peut être validé si les arguments en faveur d'une reconnaissance ne sont pas mis en tension auprès des pouvoirs publics, et plus globalement dans le champ public.

CHAPITRE VI :
UN PROFIL DES AGENTS DE DEVELOPPEMENT

Dans tout métier en phase de professionnalisation et de construction, il est nécessaire de pouvoir poser, à différents moments, des regards sur les caractéristiques particulières du groupe. Qui sont les individus se reconnaissant dans un métier et, par le choix d'un regroupement, construisent socialement le groupe professionnel ? Quels sont les parcours de formation qui ont permis d'accéder à ce groupe ? Qu'est-ce qui caractérise le métier en termes d'appellation, de mission, de statut … ? Ce sont entre autres, ces différentes questions auxquelles nous allons répondre à présent. Elles n'ont qu'une seule ambition : celle de poser un socle diachronique et synchronique du métier d'agent de développement. Une base nécessaire avant d'aller plus loin dans l'analyse du processus de professionnalisation et de la dynamique de reconnaissance dans le jeu social. Nous nous appuierons pour présenter ce socle sur un certain nombre d'études réalisées au plan national (sans être exhaustives) et sur des études plus sectorielles ou régionales. Ce croisement permettra de repérer s'il s'agit d'un métier unifié ou s'il présente des hétérogénéités en fonction de particularités régionales. Il permettra également d'envisager une analyse diachronique sur un espace-temps de dix années. En effet, la première étude que nous avons en notre possession, réalisée par l'association UNADEL, date de 1995 et, notre propre étude exhaustive sur trois régions de l'Est de la France a été effectuée en 2005. Nous pourrons ainsi dégager quelques perspectives d'évolution.

Mais attardons-nous avant tout sur ce qui pourrait constituer les origines de ce métier d'agent de développement, dont nous faisons l'hypothèse qu'il va chercher ses sources dans les mouvements d'éducation populaire nés dans le monde rural.

I. Quelle origine pour le métier ?

Pour un mouvement tel que la Fédération Nationale des Foyers Ruraux, l'éducation populaire en milieu rural doit toucher au plus près la vie du citoyen, c'est à dire les questions d'aménagement, de répartition des ressources, de formation, de développement… Depuis son champ d'intervention historique : le culturel, le foyer rural déborde sur le technique, le local, l'économique avec des partenaires de chaque secteur d'intervention. Nous pourrions penser

avec M-C. Bastien, S. Bernardi et R. Bertaux (*op. cit.*, p. 15), que les mouvements d'éducation populaire ont une logique d'intervention dite verticale (c'est-à-dire liée à une activité particulière dans un domaine précis) et que les structures intercommunales de développement local, une logique horizontale (sans spécialisation et en intégrant toutes les dimensions du développement : économique, culturelle, sociale, touristique…). Or, ces auteurs nous montrent que les choses ne sont pas aussi simples et que ces deux types de structures construisent des modes de coopération différenciés (conflictuels, consensuels, de subordination, ou sans coopération) sur les territoires. Ils montrent par ailleurs, que ces modes de coopération sont souvent la conséquence de l'histoire sur le territoire. Ainsi, si les acteurs de l'éducation populaire sont à l'origine de la création de la logique intercommunale, ils pensaient l'inscrire dans une volonté de complémentarité avec leurs activités de base, à savoir la culture. Or l'outil (la Communauté de Communes) leur ayant en quelque sorte échappé, ils se retrouvent pris dans un mode de coopération conflictuelle. Ils considèrent que la structure intercommunale vient se poser en concurrente sur le territoire, parce que "tentaculaire", elle intègre dans son projet global de développement la dimension culturelle. L'objet de notre propos n'est pas de reprendre l'analyse proposée par ces auteurs, simplement elle nous permet de montrer, à travers ce cas, la liaison forte existant dans le monde rural entre le champ de l'éducation populaire et celui du développement local. Nous voyons bien avec cette question du positionnement concurrentiel que les logiques se croisent et les distinctions entre les missions de chacun ne sont pas toujours aussi claires sur de nombreux territoires. Cette situation donne un argument à notre hypothèse qui consiste à penser que l'origine des méthodes des agents de développement est puisée dans celles des mouvements d'éducation populaire. Ainsi, nous pouvons dire avec M. Gasperin (1997, p. 50) du CREFAD (Centre de Recherche, d'Etude et de Formation à l'Animation et au Développement), que la notion de développement local fait partie intégrante de la culture des animateurs. *« L'animateur socioculturel est en même temps un agent et un acteur privilégié du développement local : il en est le vecteur et le produit, il en est le père et l'enfant* ». L'animateur, par ses pratiques, participe au développement local d'un territoire. Animer un club de jeunes, un centre de loisirs, plus généralement la jeunesse, favorise une certaine dynamique car les activités proposées peuvent avoir une incidence, notamment en termes de qualité de vie ou de relations sociales sur de nombreux territoires ruraux. Pour cela, les activités de loisirs culturels ont été un bon complément, un "supplément d'âme" immatériel aux autres logiques de développement, le matériel *« les infrastructures, l'économie et l'emploi, les routes et les maisons »* (Bastien, Bernardi, Bertaux, *op. cit.*, p. 105). C'est en ce sens que Gasperin nous dit

que l'animateur est un acteur privilégié du développement local et que, dans les périodes de reconversion des activités rurales, l'animation a joué son rôle dans les perspectives de re-développement. L'animateur a donc contribué à forger l'esprit du développement local, *« il en est le père et l'enfant »*, car il poursuit son activité d'animation et de développement des territoires ruraux. Bien évidemment, les agents de développement ne sont pas des animateurs socioculturels. Cependant, ils peuvent être ceux qui font le lien entre le matériel et l'immatériel, qui coordonnent les projets et voient à quel moment ces deux logiques peuvent se combiner. Par ailleurs, la question de l'animation dans les missions de l'agent de développement est centrale. Elle revient systématiquement, aussi bien dans les propos tenus par les intéressés, qui se définissent souvent comme des animateurs du territoire, que dans les orientations données en termes de missions par les employeurs. Ils ne sont pas des animateurs au sens administratif du terme, mais le sont dans la pratique. Nous y reviendrons.

Lorsque nous posons la question des origines ou des grandes étapes de la constitution du métier d'agent de développement, la majorité des acteurs de terrain ne répond pas formellement[50]. Ils font plutôt des hypothèses liées à la mise en place des dynamiques de développement local et s'attardent plus sur les lois de décentralisation structurant l'action locale et intercommunale par la suite.

Pour le Centre Régional de Ressources du Développement Rural (CRDR) de la région Rhône-Alpes (2001, p.1), les métiers d'agent de développement apparaissent au cours des années 1960 et ont pour filiation le développement agricole et l'animation rurale *« dont les fonctions étaient d'une part le développement et la modernisation de l'agriculture, et d'autre part, l'accompagnement des ruraux dans les mutations des années d'après guerre et dans la modification des modes de vie qui s'urbanisaient »*.

Nous retrouvons cette idée de filiation entre le développement agricole et l'accompagnement de ses transformations avec les dynamiques d'animation des territoires ruraux chez J-F. Chosson (*op. cit.,* p. 135) : *« En milieu rural, les services du ministère de l'Agriculture encouragent la création de Foyers Ruraux dans des villages-centres regroupant les services »*. Considérant que l'évolution du secteur rural doit être appréhendée globalement, les fonctionnaires du ministère de l'Agriculture, au cours des années 1960, considérés comme modernistes, introduisent, en quelque sorte, la notion d'ouverture et de transversalité de la fonction publique. Ils conçoivent l'engagement dans le champ de l'éducation populaire

[50] Cette question était posée dans notre travail de DEA Emploi, Formation et Développement social portant sur *Les enjeux de la professionnalisation des agents de développement local en milieu rural*, en 2001 à l'université Nancy 2.

comme la façon de promouvoir de nouveaux modèles relationnels pour étayer l'action publique. Cette évolution conduira à ce que le travail d'accompagnement des mutations agricoles et l'animation ne fassent plus qu'un, en quelque sorte. C'est de la rencontre entre les représentants de l'éducation populaire et les représentants du ministère de l'Agriculture, que va s'instituer des formations d'animateurs ruraux, dits agents de développement rural. Ces professionnels seront en réalité des animateurs que nous pourrions qualifier de socioculturels dont l'action sera centrée sur la formation *« dans la tradition, au sens noble du terme, de l'école publique, orientée vers la lutte pour une répartition plus équitable des biens culturels »* (*ibid.*, p. 143). Nous retrouvons ici toute la dynamique de l'éducation populaire dont le but est de permettre l'accès de tous à la connaissance.

Animation qui va se construire à travers plusieurs branches : 1/ celle du ministère de l'Agriculture, au sein de laquelle de nombreux animateurs vont s'identifier à des positions enseignantes consistant à enseigner, parfois, une spécialité ; 2/ celle du ministère de la Jeunesse et des Sports où les animateurs se professionnaliseront par l'institutionnalisation progressive des grands mouvements d'éducation populaire. La distinction que fait Chosson avec le CRDR tient au fait qu'il considère que c'est un dispositif qui fait naître véritablement le métier d'agent de développement : le contrat de pays mis en œuvre à partir de 1975 par la DATAR (nous l'avons évoqué dans la seconde partie). L'agent de développement est pour lui un ex-animateur apte à favoriser la concertation et assurer le suivi des actions prévues par le contrat de pays. (*ibid.*, p. 252)

G. Jeannot (2004, p. 10), développe également cette idée que c'est le dispositif qui crée le poste. Par une analyse documentaire, il considère la naissance réelle des agents de développement légèrement plus tôt que Chosson. Selon lui, ce sont les Plans d'Aménagement Ruraux (P.A.R.) institués par un décret en 1970 qui ont permis de financer les premiers postes d'agent de développement rural. Issus du ministère de l'Agriculture, ces plans d'aménagement seront animés, dans un premier temps, par des chargés d'études en poste dans les Directions Départementales de l'Agriculture (DDA), qui seront très vite relayés par des assistants de pays localisés sur les sites d'intervention. Ces Plans d'aménagement seront par la suite mis en œuvre par les contrats de pays, puis, après la décentralisation par ce que l'on nomme des chartes intercommunales (1983). Le professionnel du développement local, en poste et en contact direct avec le territoire, est ainsi né.

Jeannot (*op. cit.*, p.11), dans son étude sur la région Franche-Comté, montre que les recrutements sont loin d'être massifs (7 agents pour le Département de la Haute-Saône, pionnière pour la mise en place de ce dispositif), un seul pour le Doubs, 3 pour le Territoire de

Belfort). Ce faible nombre est sûrement la démonstration que nous sommes aux prémisses du développement de ce métier.

Ce sont, par la suite, les différentes lois de décentralisation de 1982, 1983, 1986 accompagnées par une série d'autres, structurant l'intercommunalité telles que celles de 1992 et 1999, qui vont permettre le recrutement massif d'agent de développement. Par la naissance, le développement et la complexité de nombreux dispositifs, les élus locaux nouvellement revêtus alors de plusieurs responsabilités, vont se doter de nouveaux collaborateurs, en capacité de déchiffrer les "difficiles partitions de la musique" du développement local. Ces dispositifs vont faire ensuite évoluer le métier, le complexifier, voire construire différents profils type, c'est ce que nous verrons lorsqu'il s'agira de présenter les compétences de l'agent de développement.

Même si ce sont les dispositifs qui ont permis de structurer le métier, nous maintenons l'idée que l'origine conceptuelle de celui-ci provient de la pensée et des pratiques de l'éducation populaire. Les propos tenus précédemment par des acteurs et des chercheurs nous poussent à valider cette hypothèse. Même si la filiation du côté des mouvements agricoles n'est pas à écarter, nous avons vu, dans la seconde partie de notre thèse, que la prise de conscience, par le secteur de l'agriculture de sa nécessaire restructuration, s'est faite par la rencontre avec les mouvements de jeunesse et d'éducation populaire, au premier rang desquels figure la JAC devenue MRJC.

Observons, à présent quelles sont les principales caractéristiques de ces professionnels que l'on nomme agent de développement local en nous appuyant essentiellement sur des données quantitatives.

II. Vers une tentative de caractérisation du métier

Pour essayer d'être au plus près de la réalité du métier sur le terrain, nous avons choisi d'entreprendre une enquête quantitative qui nous a semblé un bon complément à un travail essentiellement qualitatif. En effet, il est difficile de porter un regard sur un processus de professionnalisation uniquement à travers le discours de différents acteurs. Notre travail de mesure quantitative a été permis par le recueil de deux matériaux : 1/ un questionnaire adressé à l'ensemble des Communautés de Communes (295) et Pays (41) (auxquels il faut ajouter 6 autres structures dont le statut est encore syndicat intercommunal telles que les SIVOM) des

régions Alsace, Lorraine et Franche-Comté[51]; 2/ une analyse statistique d'offres d'emploi collectées, à travers la presse et une association de développement local, sur une durée de 4 ans, (soit 160 offres) de sorte à faire un lien d'adéquation entre les profils de postes demandés et les profils existants sur le terrain.

Bien évidemment, les résultats recensés ne peuvent être tenus pour généralisables, d'autant plus que sur les 342 structures interrogées, seules 131 ont répondu (soit 38,3 % de réponses) et seulement 114 sont exploitables, correspondant à notre sous-population composée par « au moins un agent de développement ».

C'est pourquoi, il nous a semblé judicieux de croiser nos résultats avec d'autres études.

L'étude de l'association UNADEL réalisée en 1995 sur un panel de 556 agents de développement sur la base de 2 276 questionnaires adressés dans toutes les régions de France. La seconde enquête est un travail effectué par l'association Profession Développement, dont l'objet est de faire reconnaître les métiers du développement local. Mené en 2004, cette étude repose sur la base de 385 questionnaires analysés. Les questionnaires ayant été expédiés par l'intermédiaire de réseaux d'inter-relations via internet, il est impossible pour l'association de dire le nombre réel transmis. La troisième étude est le fruit d'un travail régional accompli par le CRDR (*op. cit.*) en région Rhône-Alpes en 2000. Elle se base sur un échantillon de 620 personnes (déjà recensées par ce centre de ressources) et sur une exploitation de 205 questionnaires.

Enfin, la dernière enquête est celle du laboratoire de recherche « dynamiques rurales » de l'université de Toulouse-Le-Mirail réalisée en 2003. Elle constitue un élément intéressant, car complémentaire en ce sens qu'elle s'adresse aux employeurs d'agents de développement. Avec 350 questionnaires, elle est construite sur une base de 56 réponses qui correspondent à 121 agents de développement. Plus large dans le questionnement que la simple approche typologique des agents de développement, elle aborde toutefois quelques données qui nous intéressent ici en termes de profils.

Nous sommes bien conscient que l'addition de ces différentes études, par leur aspect partiel au plan des limites géographiques ou encore méthodologiques ne permettent pas de définir de façon exhaustive la population d'agents de développement sur le territoire national.

[51] Le choix porté sur ces trois régions réside dans le fait qu'elles sont situées dans un secteur différent des lieux où nous avons réalisé notre observation participante. Ainsi, cela nous a permis de recueillir des données complémentaires afin de repérer des distinctions ou des similitudes entre les différentes régions de France.

En revanche, par la congruence de nombreux résultats entre ces études, nous pensons qu'il est possible de les extrapoler et de proposer quelques tendances.

Il est également important de souligner la nécessité de nuancer les résultats de l'enquête menée par Profession Développement vis-à-vis de notre travail de recherche. En effet, cette enquête s'adressait aussi bien aux agents intervenant dans le monde rural qu'en milieu urbain, à travers les dispositifs de la politique de la ville. L'absence de maîtrise de la diffusion de cette enquête par internet ne permet pas de dire si les professionnels qui ont répondu sont plutôt en poste en milieu rural. Les autres études sont centrées sur le développement en milieu rural, l'UNADEL n'a recensé, dans son enquête, que 15 % de professionnels travaillant dans l'espace urbain. Les autres études ont essentiellement interrogé des professionnels intervenant dans le monde rural.

Enfin, dernière remarque relative à l'ensemble de ces études. Le caractère limitatif est marqué par un élément qui nous a posé problème tout au long de notre travail de thèse. Une profession existe quand elle est reconnue par un certain nombre de critères (formation, missions, déontologie…) que nous avons évoqué lors de notre introduction. Ces critères constituent donc la première étape à partir de laquelle les individus peuvent se reconnaître au sein d'un groupe professionnel. Or, la difficulté majeure du métier d'agent de développement est l'absence de clarté de ces critères. Ce qui implique une auto-définition ou une définition par les autres du rôle d'agent de développement. Il nous est arrivé d'interroger des professionnels qui ne se considèrent pas comme agent de développement, mais plutôt comme responsable de service ou encore se nomme à travers leur statut de fonctionnaire, alors que leur direction nous affirme les percevoir comme tel. Nous reviendrons sur cette question.

Par ailleurs, la diversité des missions, des statuts et des postes au sein des structures intercommunales peut amener les personnes à s'auto-définir comme agent de développement, alors qu'ils sont plutôt sur des missions d'accueil ou de secrétariat par exemple. C'est une limite forte à la méthode par questionnaire dans ce contexte, car les répondants ne sont peut-être pas toujours ceux que l'on croit.

C'est également cet élément qui pose problème pour recenser sur le plan national le nombre total d'agent de développement. C'est ainsi que la DIACT (ex-DATAR) les évalue à environ 5 000 personnes, pendant que l'observatoire du CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) les estime à 7 000. Nous ne pouvons être, dans ce registre, que sur des estimations. D'ailleurs, une nouvelle enquête va être menée par l'UNADEL au cours de l'année 2007, pour le compte de la plate-forme, afin de comptabiliser ces professionnels. Validée par un organisme comme le CEREQ (Centre d'Etude et de Recherche sur les

Qualifications), l'enquête se basera sur une région étudiée de façon exhaustive, le Languedoc-Roussillon. L'idée est à nouveau de proposer un travail à la fois quantitatif avec l'envoi de questionnaires et qualitatif sur la base d'entretiens semi-directifs. La seconde phase prévue de cette enquête est la réalisation d'une première estimation nationale par le CEREQ.

1. L'absence de dénomination unique

L'appellation peut sembler un élément anodin dans la construction d'une profession. Nous considérons, au contraire, qu'il peut s'agir d'un élément important dans le processus de reconnaissance, dans le sens où si la dénomination s'uniformise, elle possède plus de chance de s'intégrer dans le langage commun. En effet, il n'est plus nécessaire de demander à la population ce qu'est un policier, un médecin, un infirmier, un boulanger… Ces métiers sont connus et reconnus historiquement et chaque personne est en capacité de dire ce qui caractérise leurs activités respectives. Or, il n'en est rien pour les métiers plus spécialisés ou plus récents.

Sur cette question de la dénomination, il apparaît à nouveau que le métier souffre d'une difficulté. En effet, il y a une tendance à dénommer les intervenants du développement local : agents de développement. Or, il se trouve que le terme le plus souvent utilisé soit plutôt « chargé de mission » : 34 % (sur les 556 agents) d'après les études menées par l'UNADEL, alors que seulement 18 % portent le nom d'agent de développement, même la notion d'animateur est plus souvent utilisée (21 %).

Nous retrouvons cette primauté de l'intitulé chargé de mission dans l'enquête de l'association Profession Développement qui relève ce terme pour 32,9 % (sur 385 agents) tandis que celui d'agent de développement s'élève à 26,5 %. En revanche, notre propre enquête, dans les trois régions de l'est de la France (Alsace, Lorraine et Franche-Comté), prend le contre-pied de ces résultats. En effet, selon les réponses collectées, 63,2 % (sur 114 agents) se définissent comme agents de développement, alors que seuls 20,2 % sont chargés de mission.

Les offres d'emploi analysées nous indiquent également que le titre agent de développement apparaît le plus souvent, aussi bien après recodage[52], qu'avant. Avant le recodage, les annonces portant le titre d'agent de développement représentaient 12,5 % du total, auxquelles,

[52] Le recodage est une méthode consistant à regrouper au sein d'une même rubrique des données disparates. Sur la rubrique appellation, nous avons été confronté à l'extrême diversité des dénominations proposées par les employeurs. C'est pourquoi, nous avons procédé à l'analyse d'autres critères relevés dans chaque offre d'emploi comme les missions, le type de contrat, le statut. En fonction de ces autres critères, nous avons regroupé les offres sous les deux appellations le plus souvent utilisées : agent de développement et chargé de mission.

il faut ajouter 13,8 % d'offres cherchant un agent de développement local. Le chargé de mission représente 15 %. Après recodage, les agents de développement représentent 31,9 % des offres tandis que le chargé de mission représente 18,1 %.

La distinction la plus souvent opérée entre les deux notions relève de logiques de missions. La majeure partie des professionnels interrogés sur la question, pense que le chargé de mission est plus sectoriel, c'est-à-dire davantage positionné sur des dossiers comme l'économique, le culturel, le touristique… alors que l'agent de développement est généraliste, c'est-à-dire conduisant la démarche globale de développement sur le territoire, en intégrant les données issues des différents secteurs d'activités. Précisons que nous n'avons pas ressenti de rapports hiérarchiques entre les généralistes et les spécialistes comme nous pourrions le trouver chez les médecins au niveau des statuts et de la reconnaissance sociale dont jouissent les spécialistes vis-à-vis des généralistes. Etre agent de développement généraliste est valorisant au sens où le professionnel a un regard transversal sur les dossiers qui concernent le développement du territoire. De la même façon, il arrive que les spécialistes, notamment ceux chargés de l'économie, bénéficient d'une plus grande reconnaissance de la part de leurs employeurs, ce que nous aborderons ultérieurement. Toutefois, sur le plan de l'appellation, la distinction est confirmée par le tableau suivant exprimé en pourcentage (et en effectif). Si nous opérons une analyse en tri croisé entre deux données du questionnaire, à savoir la dénomination du poste et la caractérisation des missions (généraliste ou spécialiste), nous observons bien que les agents de développement se considèrent majoritairement comme des généralistes.

Tableau 1 : Les appellations des généralistes et spécialistes du développement local
(en pourcentage et en effectif entre parenthèses)

	Non réponse	Agent de développement	Chargé de mission	Chef de projet	Coordinateur de projet	Directeur de service	Autres	TOTAL
Non réponse	1,8 % (1)	0,9 % (1)				0,9 % (1)	0,9 % (1)	3,5 % (4)
Généraliste		50,9 % (58)	11,4 % (13)	0,9 % (1)		4,4 % (5)	7 % (8)	74,6 % (85)
Spécialiste		11,4 % (13)	8,8 % (10)		0,9 % (1)			21,9 % (25)
TOTAL	1,8 % (1)	63,2 % (72)	20,2 % (23)	0,9 % (1)	0,9 % (1)	5,3 % (6)	7,9 % (9)	100 % (114)

Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

Les offres d'emploi ne permettent pas de faire cette distinction, car en dehors des chargés de mission économiques qui sont majoritairement sur ce secteur d'activité, les autres chargés de

mission sont quasiment à parité sur des missions généralistes et spécialisées (15 offres sur les 29 recodées portant sur les chargés de mission).

Pour finir, sur cette distinction, si nous prenons comme référence les précédentes fiches ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) établies par l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi) concernant le métier, ce sont les appellations « agent de développement local » ou « conseiller(e) en développement local » qui dominent, le terme « chargé de mission (développement local) » est placé dans : « autres appellations ».

Actuellement, les deux dénominations existent, elles sont regroupées sous le même code, le 23 211. Le chargé de mission est dit de "développement local"[53].

Pour A. Carton (2001, p. 1), cette « *kyrielle de dénominations ne laisse rien transparaître des missions, des activités ou du degré de responsabilité qui en résultent : chargé de mission, agent de développement, chargé de développement, animateur, animateur sectoriel ou de procédure*…. ». Nous avons relevé, dans notre échantillon des offres d'emploi, 78 appellations. Cependant, contrairement à ce que dit A. Carton, nous pouvons repérer que les missions ou encore les niveaux de qualification sont similaires. En effet, les agents de développement et chargés de mission sont majoritairement sur des fonctions d'animation et d'organisation (12,6 % sur les 17,3 % de réponses totalisées à la rubrique mission pour les chargés de mission et 18,9 % sur les 33,6 % de réponses pour les agents de développement). Le niveau d'étude à bac + 4 et bac + 5 peut également s'assimiler. 21 offres d'emploi sur 29 demandant un chargé de mission, représentant 72,4 % de l'effectif et 30 offres sur 51 pour les agents de développement, soit 58,8 % (dont 9 « non réponse ») recherchent des professionnels diplômés à ce niveau. Les employeurs utilisent une dénomination particulière, montrant ainsi que le titre porté par le professionnel du développement local n'est pas encore stabilisé. En revanche, le contenu des postes pourrait être assimilé.

Il nous semble important de clarifier, dans un premier temps, l'appellation en ce qu'elle mesure la connaissance (acte précurseur de la reconnaissance) d'une activité dans l'espace public. Si nous prenons le cas de la dénomination professeur par exemple, (avant d'être un professeur d'histoire-géographie ou de français), celle-ci possède une signification dans le langage courant et les représentations collectives. Pourquoi "agent de développement local" ne pourrait-il pas avoir également un sens ? C'est une notion qui semble plus unifiante que la dénomination chargé de mission que l'on retrouve dans de nombreux secteurs

[53] Le projet en cours des nouvelles fiches intitule le métier « chargé de développement local » (fiche 23 211 a du code ROME), faisant ainsi une contraction entre les notions d'agent de développement local et de chargé de mission.

d'activité, y compris dans le secteur industriel qui n'a souvent rien à voir avec le développement local en milieu rural.

Ensuite, nous pourrions imaginer qu'il soit possible de faire des différences liées aux missions par une déclinaison du type agent de développement économique local, agent de développement culturel local…

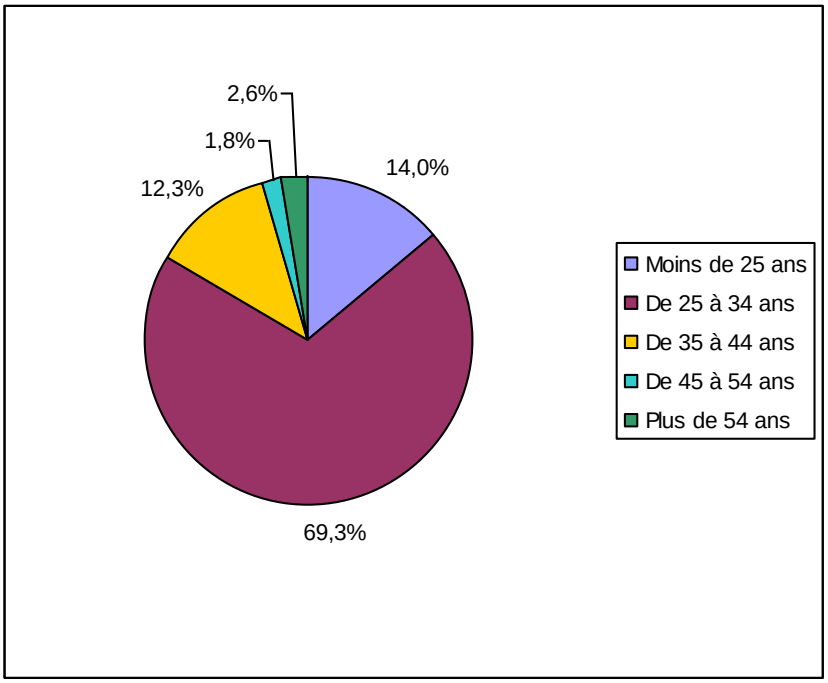
2. Une population plutôt jeune et diplômée

Le métier d'agent de développement est plutôt occupé par des personnes de sexe féminin. Alors que le poids de la population féminine était équivalent à celui des hommes dans l'enquête de 1995, il est à présent légèrement supérieur : 57 % selon l'étude en Rhône-Alpes, 56 % dans notre propre étude.

C'est un métier, qui, à la fois est relativement récent et occupé par des personnes plutôt jeunes. Déjà en 1995 avec l'enquête de l'UNADEL, nous relevions 30 % de la tranche d'âge des 25 - 30 ans et 43 % de la tranche 30 – 40 ans. Pour la région Rhône-Alpes, 38 % d'agents de développement ont moins de 30 ans. Ceci peut partiellement être expliqué par l'impact des emplois aidés qui concerne souvent les publics jeunes, notamment le dispositif Nouveaux Services – Emplois Jeunes (NSEJ) voté en octobre 1997 qui a joué un rôle important dans les associations de développement et les collectivités territoriales.

Notre étude relève une répartition comme suit :

Graphique 1 :
Tranche d'âge des agents de développement



Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

Cet âge, relativement jeune, a une incidence sur un certain nombre de caractéristiques de cette population. En effet, la jeunesse est forcément synonyme d'une faible ancienneté sur les postes. Il s'agissait du premier poste pour 65 % d'entre eux en 1995. Aujourd'hui, ce chiffre se situe à 30 % en Rhône-Alpes. 50,9 % ont occupé un autre poste dans notre étude dans différents domaines qui ne sont pas forcément liés au développement local.

Ce n'est donc plus forcément en majorité leur premier poste, mais l'ancienneté dans le développement local est relativement récente. Pour Profession Développement, un peu plus de la moitié de l'effectif enquêté, 56,9 % possède une ancienneté comprise entre 0 et 5 ans et 63,4 % sont dans leur fonction depuis moins de 3 ans. Nous retrouvons à peu près la même tendance avec 53 % des agents en poste depuis moins de 3 ans pour la région Rhône-Alpes.

En revanche, cette caractéristique est plus nette pour les trois régions que nous avons étudiées avec 71,9 % qui ont une ancienneté dans le développement local comprise entre un an et moins de 5 ans, et 84,2 % une ancienneté sur le poste actuellement occupé dans la même tranche.

Ces données, liées à l'âge ont bien évidemment une incidence à leur tour sur les statuts proposés, les niveaux de rémunération, tout autant d'éléments qui sont corrélés à un sentiment de reconnaissance.

Enfin, parallèlement à l'élévation du niveau d'études des jeunes en France, nous retrouvons une population majoritairement qualifiée, voire très qualifiée. Avec plus de la moitié de personnes possédant un bac + 5 (sauf dans l'enquête de l'université de Toulouse : 48,8 %), et pas loin de 80 % si nous additionnons les titulaires d'un bac + 4, nous pouvons dire que le métier d'agent de développement est un métier qui demande une qualification. À ce propos, les attentes des employeurs en la matière l'attestent : 57,5 % (dont 21,3 % en « non réponse ») recherchent un professionnel diplômé à bac + 4 au minimum (36,9 %) et bac + 5 (20,6 %).

Les proportions importantes de diplômes spécialisés dans le domaine de l'aménagement du territoire et du développement local, souvent mêlés (41 % en 1995, 36 % en Rhône-Alpes, 33,3 % en Alsace, Lorraine et Franche-Comté), vis-à-vis d'autres domaines de formation tels que Droit, Administration Economique et Sociale, Urbanisme… nous indiquent que le métier tend vers la spécialisation. C'est également une tendance que nous retrouvons dans l'analyse des offres d'emploi. 22,9 % des employeurs recherchent un professionnel ayant une spécialisation développement local et aménagement du territoire et 19,3 % dans les mêmes domaines en ajoutant la dimension économique. Il s'agit des deux premiers domaines de formation recherchés

La majorité de diplômés de l'enseignement supérieur peut sans doute être mise en relation avec la féminisation progressive du métier. En effet, à âge égal, nous constatons que le pourcentage de jeunes femmes diplômées (entre 25 et 34 ans) est nettement supérieur à celui des hommes (23,9 % contre 17,9 %) (INSEE, 2004). C'est également un âge où le taux d'activité des femmes est le plus élevé (81 % pour les 25 – 49 ans selon l'INSEE, *op. cit.*).
Dès la sortie des études, les jeunes se tournent nécessairement vers le marché du travail où l'adéquation entre le niveau de qualification et le niveau recherché dans le domaine du développement local est au profit des personnes de sexe féminin.

3. Des missions diverses

Depuis plus de 10 ans, les logiques d'animation et de montage de dossiers primaient amplement sur les autres (respectivement 65 et 64 %) telles que le suivi administratif (36 %), la gestion de procédures (29 %). Qu'en est-il aujourd'hui ?
Il semble que cette fonction soit encore de loin la première, comme l'indique le tableau suivant comparant les données de 1995 à celle de 2000 et 2005 :

Tableau 2 : Évolution des missions des agents de développement de 1995 à 2005

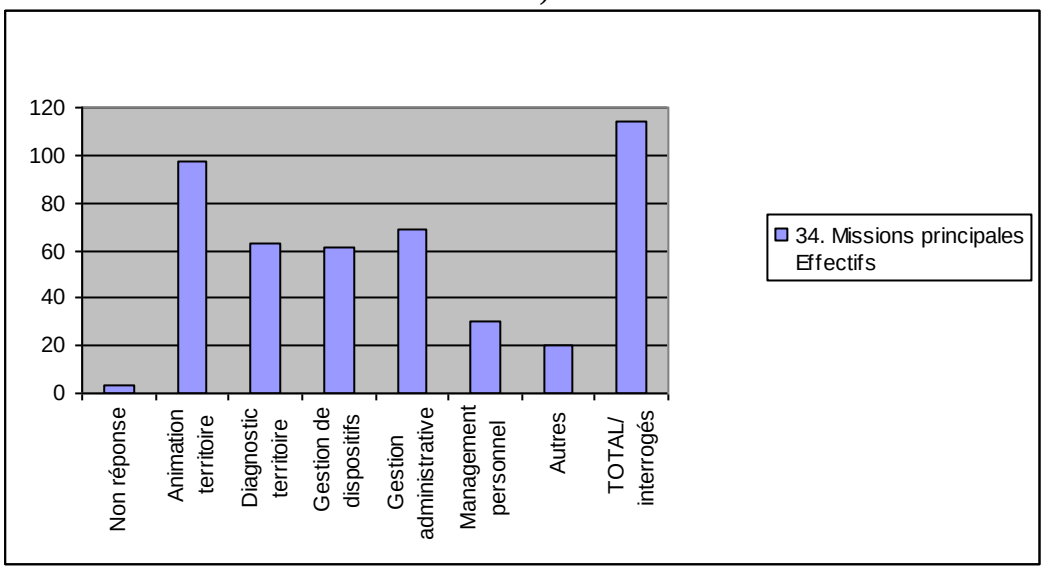
Sources et dates / **Intitulés des enquêtes des missions**	**1995 (UNADEL)**	**2000 (CRDR) : Région Rhône-Alpes**	**2005 (enquête thèse) : « Les agents de développement dans le Grand Est »**
Animation du territoire	65 %	76,1 %	85,1 %
Gestion administrative	36 %	61 %	60,5 %

Même si la mission d'animation reste première, nous observons en parallèle une forte augmentation de la gestion administrative qui passe de 36 % en 1995 à 61 % (pour Rhône-Alpes) et 60,5 % (pour Alsace, Lorraine et Franche-Comté). Cette augmentation était déjà ressentie dix ans plus tôt. A la question : quels sont les éléments caractéristiques de l'évolution du métier (en cours ou à venir), les agents de développement répondaient à hauteur de 24 % (pourcentage le plus important à cette question) : vers plus d'administration et de gestion. Cette mission est souvent décriée par les agents de développement qui déplorent en entretien, l'arrivée massive de papiers à remplir, de cases à cocher…C'est l'aspect de leur

métier qu'ils caractérisent d'inintéressant. La gestion administrative semble prendre quasiment autant de temps que l'animation de territoire.

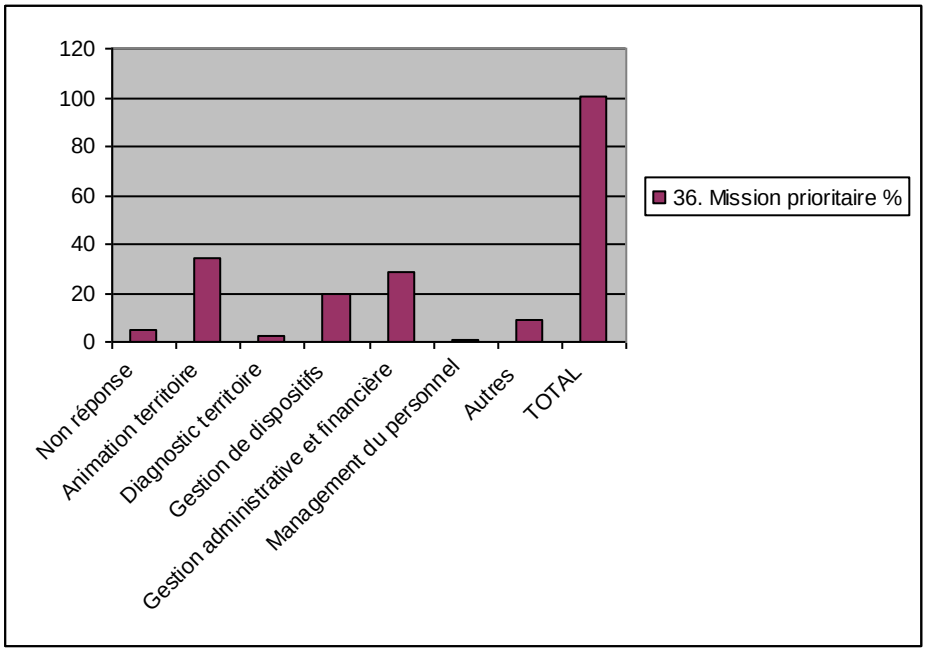
En effet, si nous mettons en parallèle à partir de notre étude sur les régions de l'est de la France (échantillon de 114 agents de développement), par l'intermédiaire des deux diagrammes suivants, les missions principales de l'agent de développement et les missions que nous avons appelées prioritaires, c'est-à-dire celles qui prennent le plus de temps, nous observons ce rapprochement entre la mission d'animation territoriale et celle de gestion administrative. Alors que la mission d'animation est première dans l'esprit des agents de développement (Graphique 2), un principe de réalité les conduit à exercer quasiment autant de temps en gestion administrative et financière (Graphique 3). La gestion administrative et financière consistant à réaliser des tâches administratives classiques comme écrire des courriers, remplir des dossiers de demande de subventions, se mettre à jour dans les procédures juridiques en vigueur n'est sans doute pas l'activité préférée des agents de développement dans le sens où elle n'est pas l'expression de la particularité de leur métier. Ce sont effectivement des tâches qui se rapprochent davantage des agents administratifs que l'on retrouve dans les différentes collectivités locales. En revanche, animer des réunions thématiques, réaliser le diagnostic des forces et faiblesses d'un territoire, aller à la rencontre de la population, imaginer des projets de développement… correspondent à des activités qui en font des professionnels dynamiques, à l'interface entre les usagers et la collectivité, et viennent marquer la différence avec les métiers plus classiques de la Fonction Publique.

Graphique 2 : Les missions principales exercées par les agents de développement (exprimées en effectif)



Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

Graphique 3 : Les missions prioritaires à réaliser par les agents de développement (exprimées en pourcentage)



Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

Ce sont effectivement des missions qui sont de plus en plus demandées par les employeurs comme le soulignent les chiffres relevés par notre analyse des offres d'emploi. Nous avons vu que la mission animation demeurait la première en croisant les résultats pour les agents de développement et les chargés de mission. Elle le reste lorsqu'on observe la totalité des offres analysées avec 66,9 %, comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 3 : Les missions demandées aux agents de développement
(N.B. Les pourcentages sont calculés sur la base des offres analysées)

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

Source : Analyse des offres d'emploi, 2001 à 2004

Toutefois, nous voyons qu'à l'inverse de ce que répondent les agents de développement, la notion de gestion administrative ne semble pas être une priorité pour les employeurs. Nous avons dit que cette mission est assez unanimement peu appréciée par les professionnels, c'est pourquoi, nous pensons qu'il s'agit d'une stratégie des employeurs qui ne souhaitent pas effrayer les candidats potentiels. S'il s'agit d'une création de poste, une autre hypothèse pourrait être formulé : les employeurs n'imaginent peut être pas toujours, au même titre que les candidats, la montée en charge du travail administratif au fur et à mesure du développement des projets. La baisse des crédits affectés aux projets de développement local conduit également à des réductions de charges dans certaines petites structures intercommunales en milieu rural. C'est la raison pour laquelle, l'agent de développement peut se retrouver seul ou intégré dans une équipe très restreinte, ce qui entraîne une accumulation de missions qui peuvent être difficilement réparties. Et ce, dans un contexte où paradoxalement se développe une montée en charge des compétences et des dossiers à élaborer dans le secteur de l'intercommunalité.

4. La question du statut et de la rémunération

Comme nous l'évoquions précédemment, les paramètres de statut et de rémunération ont un poids non négligeable dans la symbolique de la reconnaissance pour un métier. Inscrit dans des missions de service public et agissant dans des structures le plus souvent issues de la Fonction Publique Territoriale, nous pourrions penser que l'agent de développement est un fonctionnaire classique. De ce fait, la question du statut est réglée, ainsi que la rémunération, dans le sens où celle-ci suit une évolution parallèle à la montée des échelons. En effet, la carrière de fonctionnaire (qui est un statut : celui de la Fonction Publique) étant basée sur des grades et des échelons, il est tout à fait possible de demeurer dans le même grade tout en ayant une évolution de salaire, en gravissant automatiquement, en fonction de l'ancienneté, les différents échelons. Or, cette situation n'est pas une réalité pour les agents de développement local, car ces derniers ont, majoritairement, un statut de contractuel de la Fonction Publique, l'ensemble des études présentées, au sein de ce chapitre, le montre bien.

4.1. Un statut construit en parallèle à la Fonction Publique Territoriale

La part des fonctionnaires chez les agents de développement est faible, que nous nous situions dans une perspective diachronique ou synchronique, elle ne dépasse pas les 20 %. En effet, les

fonctionnaires représentaient 11 % lors de l'enquête menée, au niveau national, par l'UNADEL en 1995. Ils ne sont guère plus nombreux dans les études plus sectorielles avec 12,5 % pour la Région Midi-Pyrénées (université de Toulouse), 14 % pour la région Rhône-Alpes, 16,7 % pour les région Alsace, Lorraine et Franche-Comté et, 18,7 % sur un plan national (en fonction des réponses bien évidemment) relevé par l'association Profession Développement.

Ces données reflètent une spécificité du métier dans les statuts au sein des établissements de coopération intercommunale de la Fonction Publique Territoriale. Une étude d'octobre 2004 menée conjointement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et de l'ADCF (Assemblée des Communautés de France)[54] sur l'ensemble des personnels des Etablissements de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, relève des chiffres inversement proportionnels : 72,1 % sont fonctionnaires ou stagiaires, 20,4 % non-titulaires et 7,5 % occupent des emplois aidés. Ces données intègrent l'ensemble des espaces d'intervention, aussi bien les grandes agglomérations que les plus petites communautés rurales.

C'est la raison pour laquelle, il est judicieux d'affiner ces chiffres en observant de plus près la réalité des Communautés de Communes majoritairement rurales, comme nous l'avons vu dans la seconde partie, et, le plus souvent, moins structurées en raison de l'absence de moyens financiers, matériels et humains.

Ainsi, dans les Communautés de Communes en France, les chiffres portant sur les fonctionnaires sont légèrement plus faibles : 59,8 % sont titulaires ou stagiaires tandis que 27,7 % sont non-titulaires et 12,5 % sont des emplois aidés (dont 51,1 % de contrats emploi jeunes). Les agents de développement ne s'inscrivent tout de même pas dans cette configuration où la majorité du personnel possède un statut de contractuel. Ils ne sont sans doute pas une préoccupation des pouvoirs publics, considérant que leur poids est tout à fait relatif dans ces espaces de travail. En effet, cette même étude nous indique que les interventions centrées sur les politiques d'aménagement et de développement ne correspondent qu'à 8,9 % de l'ensemble des actions menées par les Communautés de Communes. Si nous pouvons estimer que quelques agents de développement sont associés à d'autres missions réalisées par les Communautés de Communes telles que direction et gestion

[54] Etude intitulée « Ressources humaines intercommunales. Les personnels des EPCI à fiscalité propre : Etat des lieux, pratiques et procédures ».

des ressources (20 % des interventions)[55], ou prestations à la population (39,7 %)[56] (étude ADCF, CNFPT, *op. cit.*, p. 27), nous voyons clairement que le métier n'est pas le représentant des actions majoritaires dans les structures intercommunales. D'ailleurs, cette même étude nous montre plus loin (*ibid.*, p. 30) que les agents de développement ne représentent que 1,3 % au sein des différents métiers existant dans les Communautés de Communes.

De plus en plus intéressées à rendre des services techniques à la population, celles-ci semblent délaisser la question de la réflexion du projet de développement global sur un territoire. Cette dimension semble progressivement se décaler vers les structures Pays. Cependant, leur nombre relativement faible (343 au 1er mai 2005, dont 278 reconnus et 65 en projet)[57], associé à des équipes professionnelles restreintes, ne permettent toujours pas aux agents de développement en milieu rural, d'être en nombre suffisamment important au sein de ces structures pour acquérir un poids conséquent, et ainsi être reconnu comme des professionnels incontournables dans le domaine du développement local. Nous reprendrons ces éléments de débats plus loin.

Pour revenir à la question de l'absence de statut de fonctionnaire des agents de développement au sein de la Fonction Publique Territoriale, indiquons que cette donnée ne signifie pas forcément une précarité des contrats, liée à leur durée limitée.

L'enquête en région Midi-Pyrénées nous montre que 23,2 % des contrats sont des Contrats à Durée Indéterminée (CDI). L'association Profession Développement, quant à elle, en relève 19,7 %. L'enquête menée en Rhône-Alpes nous indique que 49 % des agents ont un contrat à durée déterminée (CDD), laissant supposer que les 51 % restants sont en CDI. Ce chiffre différent s'explique sans doute par le fait que l'étude repose sur une majorité d'associations de développement ayant répondu (43 % des agents de développement embauchés par une association). Les contrats ne sont donc pas les mêmes qu'au sein de la Fonction Publique, puisqu'il s'agit de contrat de droit privé.

En dehors de ces caractéristiques particulières, il faut donc relever l'existence d'une précarité des statuts pour les agents de développement, notamment dans le secteur des structures intercommunales qui sont les socles des politiques de développement local en milieu rural. En

[55] Il s'agit le plus souvent de gestion interne à la structure intercommunale : Personnel et ressources humaines, gestion financière et comptabilité, informatique et traitement de l'information. Mais il s'agit également de toutes les actions de communication.

[56] Il s'agit de tous les services proposés à la population en matière de développement culturel, social, sportif, scolaire, de santé…

[57] Source : Entreprises, Territoires et Développement (ETD)

effet, le statut de contractuel ne bénéficie pas des mêmes mesures de sécurité de la personne qui est considérée comme fonctionnaire. L'évolution de carrière est rendue difficile et les contrats sont à durée déterminée.

4.2. Des rémunérations liées aux statuts

En ramenant l'ensemble des études à des niveaux de rémunération mensuelle nette et en les convertissant en euros (pour celles réalisées avant janvier 2002), nous voyons assez clairement se dégager une forte majorité de rémunération dite moyenne. Pour l'association Profession Développement, 67,5 % des rémunérations sont inférieures à 2 000 €. L'université de Toulouse-le-Mirail nous indique que les salaires sont compris entre 915 € et 1982 € à hauteur de 77 % en cumulant les pourcentages (le taux le plus important se situant à 30 % pour un salaire compris entre 915 et 1 372 €). Notre propre étude relève 79,8 % en pourcentage cumulé de salaire inférieur à 2 000 €.

Les tranches retenues par l'enquête de la CRDR pour la région Rhône-Alpes correspondent à des rémunérations annuelles. Toutefois, nous nous situons, quasiment dans les mêmes proportions, puisque 74 % des agents de développement ont un niveau de salaire compris entre 1 270 € et 2 540 € (44 % entre 1 270 et 1 905 € et 30 % entre 1 905 et 2 540 €). Ce niveau a très peu évolué au fil des années, car l'enquête de l'UNADEL nous révélait déjà un niveau de salaire compris entre 1 270 € et 2 540 € à hauteur de 67 % (34 % pour des salaires compris entre 1 265 € et 1 905 € et 33 % pour des salaires allant de 1 905 € à 2 540 €).

L'agent de développement possède un niveau de salaire que nous pourrions qualifier de constant. Mais si nous mesurons l'évolution en dix années, nous pouvons dire qu'il s'agit d'un salaire en stagnation, dans le sens où les salaires et traitements bruts ont augmenté globalement de 45,9 % entre 1995 et 2005[58]. Nous voyons que ce n'est pas le cas pour ce métier.

Enfin, nous observons que ces niveaux de salaire sont étroitement liés, à part quelques exceptions, aux salaires existants dans les grilles de la Fonction Publique Territoriale.

Les agents de développement ayant un statut de fonctionnaire relèvent des grilles de la Fonction Publique. Ils sont le plus souvent, Attaché Territorial (47,9 % pour Profession Développement) ou Ingénieur Territorial (29,6 %). Pour les contractuels, en fonction de la négociation avec l'employeur au moment de l'embauche, le salaire correspond à la grille de

[58] Source : Alternatives économiques : les chiffres de l'économie 2007. HS, n°40, 4ème trimestre 2006

celle d'Attaché ou d'Ingénieur (mieux rémunéré : 1 600 € nets en début de carrière, contre à peu près l'équivalent en salaire brut (1 545,12 €) pour les attachés territoriaux au 1er juillet 2005).

Le tableau réalisé à partir de notre enquête, exprimé en effectif, nous montre bien que les fonctionnaires ont plutôt le grade d'Attaché Territorial et que les contractuels ou encore les salariés de droit privé, négocient majoritairement une rémunération s'approchant de ce grade.

Tableau 4 : Niveau de rémunération et statuts des agents de développement

	Non réponse	Fonctionnaire	Contractuel de la Fonction Publique	Salarié de droit privé	TOTAL
Non réponse	2		3		4
Moins de 1200 €		2	4	3	10
Entre 1200 et 1500 €		2	29	11	42
Entre 1500 et 2000 €		12	23	4	39
Entre 2000 et 2500 €		1	13	1	15
Plus de 2500 €		2	1	1	4
TOTAL	2	19	73	20	114

Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

Bien évidemment, dans le processus de reconnaissance, la rémunération en tant que telle, est un élément auquel s'ajoutent d'autres compléments tels que les primes, les avantages en nature… La reconnaissance du travail peut aussi se manifester par la rémunération en heures supplémentaires ou encore les remboursements de frais de mission…

Nous n'avons pas retenu ces critères qui sont très peu abordés dans les différentes études, mais également par les professionnels rencontrés lors de nos entretiens qui mettent, le plus souvent, en adéquation le niveau de salaire, inscrit sur leur fiche de paie et les heures réellement effectuées.

Pour terminer cette présentation, esquissons, à l'horizon des éléments décrits précédemment, un profil-type de l'agent de développement en milieu rural.

Il s'agit, en majorité d'une femme, jeune, diplômée de l'enseignement supérieur. Elle est le plus souvent employée sous un statut de contractuelle de la Fonction Publique Territoriale, avec un niveau de rémunération situé vers le revenu médian et une ancienneté de moins de 5 ans. L'agent de développement est chargé de l'animation du territoire dans une approche généraliste, avec une quantité de travail administratif qui augmente.

A partir de ce portrait-type, et pour poursuivre notre travail de typologie, dégageons quels sont les types de qualification qui permettent l'accès au métier d'agent de développement et quelles sont les compétences à posséder pour être animateur d'un territoire.
Mais avant tout, il nous a semblé opportun de repositionner en amont le débat théorique portant sur le rapport compétences / qualifications dans le processus de construction d'un métier et, au préalable, son extension à travers les théories du marché fermé du travail et du monopole professionnel. Débats qui nous amèneront à voir comment s'inscrit le métier d'agent de développement dans ce contexte.

Découlant de l'approche interactionniste, les analyses de l'activité professionnelle tendent plutôt à considérer les professions comme des acteurs du monde économique qui sont parvenus à fermer leur marché du travail et à établir un monopole de contrôle de leur propre activité de travail. En effet, dans la logique de la reconnaissance du groupe professionnel, il y a la nécessité de se distinguer, de se démarquer en fonction des autres groupes. Souvent, cette distinction se fait à travers la qualification et/ou la compétence. Nous souhaitons revenir sur un éclairage exclusivement théorique de ces questions afin de repositionner notre hypothèse centrale qui consiste à se demander si la reconnaissance doit passer par une forme de professionnalisation : celle du marché fermé du travail et du monopole d'activité.
Cet éclairage permettra, par ailleurs, de mettre en lumière la situation des agents de développement dans ce contexte.

III. Le marché fermé du travail

Opérant des choix, nous avons retenu deux auteurs traitant de la question de la fermeture des professions : M. Sarfati-Larson autour de son concept de *social closure* (fermeture sociale) (1977) et C. Paradeise et le principe d'« insubstituabilité » introduisant ainsi la question de la compétence (1988).

1. Les stratégies professionnelles et la fermeture sociale

En préalable, il nous semble important de dire qu'*in fine*, les analyses des professions qu'elles soient fonctionnalistes ou interactionnistes, abordent cette question de la fermeture des professions.

Elle n'est pas explicitement exprimée chez les fonctionnalistes, mais les idées de spécialisation du savoir et d'esprit communautaire du groupe professionnel laissent sous-entendre que l'occupation d'une activité professionnelle n'est pas ouverte à tous et qu'il existe des règles pour y entrer. L'approche est plus claire et plus directe chez les interactionnistes : « *la profession est un métier qui a obtenu que ses praticiens disposent d'un monopole sur les activités qu'il implique... »* (Desmarez, 1986, p. 169).

C'est donc dans ce prolongement, que M. Sarfati-Larson, tente d'élaborer une théorie de la constitution en elle-même des professions. Dans son ouvrage *The rise of professionalism* (1977), elle propose une analyse autour d'une idée de base : la stratégie professionnelle. Il s'agit d'une stratégie collective, déployée par certains groupes professionnels, qui leur fait occuper une place particulière, dite monopole, sur un segment du marché du travail lié à leur champ d'intervention. Cette stratégie aboutit pour Sarfati-Larson à la fermeture sociale dont le processus se situe à deux niveaux : 1/ la réalisation d'un marché fermé du travail de certains professionnels sur certaines activités : c'est la fermeture économique ; 2/ la reconnaissance d'un savoir acquis et distinguant ceux qui le possèdent et ceux qui ne le possèdent pas : c'est la fermeture culturelle.

Cette double fermeture est reconnue légalement sur un marché pour celui ou ceux qui font la démonstration de leur maîtrise d'un savoir transférable sur ce marché. Ce savoir est souvent issu d'une formation longue, performante et opérationnelle qui entraîne, pour ceux qui détiennent la certification, une légitimité et l'acquisition d'un *status social*, un statut social élevé ; lequel est le plus souvent corrélé à la poursuite de formation dans des établissements prestigieux et élitistes.

Nous pourrions nous demander quel est le degré d'autonomie des professionnels dans un tel contexte et qui contrôle l'activité de ces professionnels ?

Sarfati-Larson répond dans cette logique monopolistique aboutie que ce sont les professionnels eux-mêmes. En effet, avoir la reconnaissance du statut social, le savoir légitime et le monopole légal donnent toutes les cartes en main pour les professionnels et rendent donc impossible toute autre forme de contrôle.

Ce sont toutes les opérations de formation, d'évaluation, de contrôle qui sont organisées par les pairs. Le titre d'ingénieur ou encore d'architecte, par exemple, est protégé par une

commission chargée de vérifier la qualité des formations[59]. C'est cette dynamique qui boucle la construction théorique de Sarfati-Larson.

La fermeture sociale n'a qu'un objectif pour les professionnels, celui de se mettre à l'abri des risques de libéralisation du marché, d'augmenter la sécurité de leur revenu et de maintenir ou d'accroître leur respectabilité sociale. Le modèle de l'ordre des médecins, l'ordre des architectes ou encore l'ordre des avocats pourrait illustrer les propos de M. Sarfati-Larson, dans le mesure où l'entrée dans l'ordre d'une profession est conditionnée par la reconnaissance du titre pour exercer, mais aussi par le respect d'un certain nombre de règles communes telles que l'obligation de se former, de prêter serment autour d'un code de déontologie…

2. Le principe d'« insubstituabilité »

Dans son ouvrage *Les Comédiens. Profession et marchés du travail*, C. Paradeise (1998) précise ce qu'elle entend par marché fermé du travail. Il n'existe pas, selon elle, un seul et même marché qu'il soit fermé ou ouvert dans la théorie économique néo-classique de la concurrence pure et parfaite. Le marché du travail est divers et s'analyse selon le mode d'organisation (cela peut être le métier, la branche, l'entreprise...) et le niveau de régulation (la loi, le règlement, la convention...). C'est en procédant par correspondance entre la forme de régulation et le niveau pertinent d'organisation que P. Tripier et C. Dubar (*op. cit.*, p. 153-154), de leur côté proposent quatre grands types de marché fermé du travail en France :

1/ la fonction publique, fermée par la loi qui organise les concours ;

2/ les professions indépendantes et libérales régies par des règlements ;

3/ les marchés internes des grandes entreprises privées, organisés par des accords d'entreprises ;

4/ les marchés du travail dits corporatistes, organisés en branches ou en métiers et régis par les conventions collectives.

[59] Pour le titre d'ingénieur par exemple, il existe une commission créée par une loi du 10 juillet 1934 dont la composition est déterminée par décret. Composée à parité de 16 membres du monde de l'éducation (Écoles, Instituts relevant du ministère de l'Education Nationale et autres écoles (dont privées) à compétence scientifique et technique) ; et 16 membres du monde de l'entreprise (issus des organisations professionnelles telles que le MEDEF, la CGPME, les groupements d'ingénieurs, les syndicats), elle habilite les établissements délivrant le diplôme d'ingénieur. Pour cela, elle atteste (avec un renouvellement tous les 6 ans depuis 1995) que les écoles "présentent des programmes et donnent un enseignement suffisants" pour délivrer un diplôme d'ingénieur, lequel est un titre sanctionné en France par une formation longue (en principe de 5 ans) dispensée par un établissement d'enseignement supérieur.

Dans l'organisation de la production au sein de l'économie industrielle, la question du pouvoir pour le contrôle et l'autonomie des professionnels est forte. L'intérêt, pour le dirigeant, est de réduire cette autonomie en s'assurant le contrôle direct de l'organisation du travail. Dans ce contexte, les salariés doivent développer des stratégies d'organisation collective par le syndicalisme ou le contrôle des formations, par exemple. Cette forme d'organisation a comme principe la défense des positions des salariés et surtout la protection de l'« insubstituabilité » (Paradeise, 1988, p. 9-21) de leur compétence.

Ce principe d'« insubstituabilité » repose sur la capacité d'argumentation d'un corps professionnel. La rhétorique utilisée ne doit avoir qu'un seul but : convaincre de l'intérêt collectif supérieur des services rendus par la profession et de la nécessité, pour la société, de s'en remettre à la seule compétence du corps professionnel pour assurer un service de qualité.

Cette argumentation doit s'adresser à l'État dans le souci de faire reconnaître, valoriser ou accroître leur titre scolaire (la qualification) et leur compétence professionnelle.

Cette volonté de reconnaissance par l'octroi d'une parcelle d'activité peut paraître légitime car constitutive de l'identité professionnelle. En revanche, il peut exister des limites et des dérives à la constitution de monopole. Nous pouvons même nous demander si le modèle français des professions ne s'oppose pas à ce principe.

3. Les limites et nuances au modèle monopolistique

Nous pourrions oser, en premier lieu, cette analogie entre la représentation que l'on peut se faire du monopole économique, industriel, avec le monopole d'activité. Inscrit dans une idéologie libérale, l'individu évolue dans un contexte où la concurrence lui est présentée comme la meilleure forme d'organisation économique pour son statut de consommateur. Par un calcul coûts / avantages, l'"*homo oeconomicus*" perçoit l'intérêt de pouvoir faire un choix entre plusieurs biens ou services.

Il s'oppose ainsi à la constitution de monopole ne lui fournissant qu'un seul modèle de bien ou service.

Les subtilités du monde économique font croire à l'individu qu'il a le choix, mais en réalité les monopoles sont loin d'avoir disparu et par des jeux de fusions – acquisitions, le consommateur pense s'adresser à plusieurs entreprises, alors qu'en réalité, il s'adresse à la même.

Nous osons cette analogie pour montrer que l'idéologie du monopole peut avoir une connotation négative dans les représentations collectives. Ainsi, les professions souhaitant

s'organiser en monopole peuvent être contestées. Contestées par d'autres métiers périphériques qui se réclament d'un savoir-faire proche des professions monopolistiques. C'est le cas de nombreux métiers juridiques dans l'environnement des avocats, des métiers de la santé vis-à-vis des médecins.

Pour le second exemple, nous voyons bien que la revendication de certaines semi-professions, pour reprendre la terminologie interactionniste, de se voir reconnaître des compétences médicales remet en cause le modèle du marché fermé. En effet, dès lors qu'un espace est délaissé par une profession, pourtant dans son champ de compétence, il est rapidement revendiqué par un autre intervenant. C'est le cas par exemple du secteur obstétrique en milieu hospitalier où les sages femmes revendiquent une reconnaissance médicale en arguant le fait que ce sont elles (ou eux) qui pratiquent quasiment, voire l'ensemble de l'intervention, lors d'un accouchement par exemple. Le médecin, lorsqu'il est présent, n'a qu'un rôle de superviseur des opérations. La même logique peut se retrouver également autour de la "lutte" des médecins généralistes et des pharmaciens pour la délivrance de nombreux médicaments, sur la reconnaissance de l'ostéopathie comme une pratique médicale.

Enfin, la contestation du monopole peut s'ériger dès la volonté de sa mise en oeuvre, c'est le cas des infirmiers. Depuis le début de l'année 2006, ces derniers souhaitent créer un conseil de l'ordre. Ce conseil leur permettrait de faire reconnaître davantage leurs compétences, mais également la qualification, par la création d'une licence professionnelle leur octroyant le statut de cadre dans la fonction publique[60]. Les syndicats hospitaliers s'opposent à ce projet indiquant que la création d'un bloc identitaire infirmier nuirait à la cohésion de la communauté hospitalière qui englobe les autres personnels allant du soin à l'administratif.

Autrement dit, les syndicats semblent avoir peur de la création formelle d'un nouveau niveau de hiérarchie, d'une délégation du "sale boulot" comme le disait Hughes.

Mais cette délégation peut également, par interaction, permettre la revalorisation des autres métiers qui se voit déléguer de nouvelles prérogatives que des supérieurs réalisaient auparavant. C'est souvent le cas dans le domaine de la santé où, comme évoqué précédemment, la délégation d'activités de soins des médecins vers d'autres personnels hospitaliers comme les sages femmes ou les infirmiers donnent une légitimité nouvelle à ces métiers pour revendiquer une plus grande reconnaissance.

[60] La licence de niveau bac + 3 permet d'accéder à la catégorie A de la fonction publique, ce qui n'est pas le cas actuellement pour les infirmiers dont le Diplôme d'État est reconnu à bac + 2.

Ces deux formes de contestation sont inter-professionnelles dans des logiques d'activités. Les activités sont au cœur des querelles de légitimité entre les métiers. Elles sont mises en avant dans le but de rendre poreuses les frontières monopolistiques.

Il existe, par ailleurs, d'autres formes de contestation. Dans le modèle français où l'Etat conserve encore un certain nombre de prérogatives, appelées régaliennes en matière d'éducation, de sécurité, de santé… le monopole a-t-il encore une réalité ? Le marché constitué par la clientèle (Karpik, 2003, p. 67), a-t-il les mêmes significations lorsque, quelque part, le client est représenté par l'État ? Sur la question de la protection sociale et de la maîtrise des dépenses publiques, l'État donne des directives que les médecins se doivent de respecter en matière de délivrance de certains médicaments par exemple. D. Schnapper (2003, p. 199 - 216) montre bien comment l'État dans ses grandes missions agit sur la définition des métiers dont il a le contrôle (l'ensemble des fonctionnaires), remettant en cause ou conduisant à des tensions chez le professionnel entre ce pour quoi il s'est investi dans le métier (la "vocation") et ce qu'on lui demande de réaliser.

Cette contestation du monopole, échappant aux professions dont les missions répondent à des besoins fondamentaux de l'individu, montre que le modèle français encadre le marché différemment que dans les pays anglo-saxons. Il n'y a donc sans doute pas nécessité d'obtenir un monopole d'activité pour faire profession au sens sociologique du terme en France. En revanche, il y a nécessité de revendiquer une parcelle d'activité dans un champ plus large afin de démontrer l'intérêt de son action professionnelle et de se faire reconnaître par son utilité.

C'est à partir de ce moment que doit jouer la démonstration de la compétence particulière, l'« insubstituabilité » pour être admis à occuper un espace de travail dans le champ global des activités professionnelles. À ce propos, à quoi correspond la compétence ? Est-elle liée directement à la qualification ? Peut-on être compétent sans qualification et inversement ?

IV. Compétence et qualification

Dans la construction des nouveaux métiers, tels que les agents de développement local et en particulier dans le domaine des services, du lien social (l'exemple du dispositif emplois-jeunes est particulièrement éloquent dans ce contexte), nous entrons dans une dynamique de métiers transversaux. Il s'agit donc, pour les personnes qui occupent ces emplois, d'acquérir des compétences nouvelles, reconnues et transférables dans un environnement de travail porteur de construction de nouveaux services. Cette approche sous-entendrait que la compétence remplacerait le métier. Nous pouvons donc poser en préalable, la question de

savoir si : la compétence détruit l'idée de métier ou est-ce la base métier qui définit les compétences pour y accéder ? Autrement dit, la compétence a-t-elle une dimension collective, alors que nous aurions plutôt tendance à considérer, à l'image d'A. Thomas (2001, p. 28) qu'elle « *apparaît comme essentiellement individuelle* » lorsqu'on la compare à la qualification ?

C'est dans cette comparaison entre les notions de compétence et de qualification que réside le cœur du débat. Avant de les situer en opposition ou en complémentarité, il semble utile de préciser ce que recouvre chacune des notions.

1. Qu'est-ce que la compétence ?

Dans le langage usuel, la compétence est décrite comme une « *aptitude reconnue légalement à une autorité publique de faire tel ou tel acte dans des conditions déterminées* » (Le petit Robert, 1998). Cette aptitude reconnue légalement, renvoie-t-elle à l'analyse du marché fermé du travail en posant la question de la reconnaissance d'aptitude à développer un acte dans un cadre régi ?

1.1. La compétence individuelle et logique de son développement

Trois domaines composent la compétence, il s'agit du savoir-faire, savoir comprendre, et savoir combiner (Pastre, 2001, p. 4). Ces dimensions doivent pouvoir être évaluées au même titre que le savoir représentant la qualification. Même s'il paraît difficile pour J.-Y. Trépos (1992, p. 25) d'organiser des modalités d'évaluation chaque fois qu'un professionnel se réclame d'une compétence nouvelle particulière, il n'empêche qu'il ne peut échapper définitivement à un contrôle « *en se mettant en quelque sorte à l'abri d'une épreuve initiale, qui vaudrait une fois pour toutes* ». D'autant plus que les trois domaines de la compétence indiquent implicitement une dimension difficilement évaluable, mais qui est de plus en plus souvent présentée comme une qualité première de tout professionnel : le savoir être. Il traduit le développement des exigences en ce qui concerne la personnalité, les qualités personnelles. Autrement dit, un être avant un savoir. Pour reprendre cette question de l'évaluation, tout le problème réside, en effet, dans « comment mesure-t-on des savoir être ? ».

La compétence est donc une combinaison de plusieurs formes de savoirs. Un individu est entrepreneur de ses compétences, il va combiner différentes ressources pour réaliser une activité avec compétence. Les savoirs, savoir-faire, savoir être, mobilisés unilatéralement,

n'indiquent pas que la personne est compétente. C'est bien par le savoir combinatoire dont parle Le Boterf (1997) que se construira la compétence. Le savoir combinatoire nécessite de sélectionner les éléments nécessaires dans le répertoire des ressources, les organiser et les employer pour réaliser une activité. Il existe, à ce propos, plusieurs façons d'utilisation des compétences pour réaliser une activité entre des connaissances générales, plus spécialisées ; des savoir-faire empiriques, relationnels, cognitifs ; des qualités, des ressources physiologiques, …, ce qui signifie qu'il n'y a pas une seule manière d'être compétent. Mais la question du savoir dans toutes ses dimensions (savoir-faire, savoir-combiner…) n'est pas suffisante. Pour Le Boterf (*ibid.*), les logiques du savoir ne peuvent s'exercer pleinement que s'il existe également un vouloir-agir qui constitue un contexte incitatif (la reconnaissance, la confiance en soi…) et un pouvoir-agir, le contexte facilitateur (le plus souvent une combinaison entre des éléments octroyés par l'employeur comme l'organisation du travail, les attributions et des éléments apportés par l'individu tels que un réseau de connaissances, de ressources…). C'est cette trilogie qui constitue, pour Le Boterf, la compétence.

Dans un registre plus sociologique et moins technique, E. Dugué (2000, p. 21) considère que la compétence « *serait la marque des professions, c'est à dire des groupes professionnels parvenus à se constituer en marché fermé, contrôlé par l'élite du groupe et reconnu par l'État* ». Dans une analyse similaire à celle de C. Paradeise, elle nous montre tout l'enjeu de conserver comme modèle de reconnaissance la compétence. Car, c'est à travers la démonstration par la rhétorique de sa compétence particulière que la profession organisée conserve le contrôle sur l'activité et filtre l'entrée des "nouveaux" dans le champ professionnel.

Mais la rhétorique ou le modèle de la compétence renvoie nécessairement à une dimension subjective comme le pose J.-Y. Trépos en préalable à son ouvrage *Sociologie de la compétence professionnelle* (*op. cit.*, p. 7) : « *qui a compétence pour parler de la compétence et pour l'évaluer ?* ». Car en effet, la compétence est une construction qui se forge dans le temps. Et la reconnaissance de son activité en profession donne-t-elle une compétence transférable et valable à vie ?

J.-Y. Trépos donne l'exemple du titre de médecine. Il est attribué à un médecin par ses pairs qui ont reconnu chez lui à un instant T une compétence pour la pratique de la médecine. Pour autant, un médecin "dépassé par les événements" ne peut plus se recommander que de la plaque vissée à l'entrée de son cabinet, soit son titre, alors que ses patients observent chaque jour ses erreurs de diagnostic. C'est donc bien le titre qui fait l'objet de la critique sous-tendue par une dimension temporelle. Le temps peut modifier l'appréciation de la compétence

comme un construit subjectif. Il peut "user" également cette compétence, au sens où les savoirs, les méthodes d'intervention évoluent et un professionnel qui n'aurait pas remis à jour ces nouvelles données peut très bien développer des modes d'action obsolètes. Le meilleur exemple peut être donné par l'entrée de l'informatisation de nombreux services et la difficulté à se situer pour les plus réfractaires à ces outils.
Enfin, et pour terminer sur cette question, nous pouvons avancer l'idée que dans un processus d'interaction, la compétence individuelle d'une personne est fonction des ressources et des compétences d'autres personnes, nous ne pouvons donc être compétent seul.

1.2. La compétence collective, une alliée objective de la compétence individuelle ?

Au sein d'une équipe, la compétence collective ne peut se réduire à la somme des compétences individuelles qui la composent. Elle dépend largement des interactions qui s'établissent entre les compétences des individus, elle se forge dans l'expérience (nous parlons alors de savoirs expériencés), l'épreuve du réel et l'entraînement collectif.
Se construire un langage commun, savoir coopérer, se faire une représentation commune des problèmes à résoudre, des actions à mener constitue pour le Boterf (2001) une trilogie de la coopération efficace. Savoir interagir, pouvoir interagir, et vouloir interagir sont autant de compétences individuelles à mobiliser (savoir agir, pouvoir agir et vouloir agir) qui doivent se combiner aux compétences collectives de la co-action.
A l'image d'un sport collectif, il existe certes des compétences individuelles de chaque joueur, mais c'est bien l'équipe, la compétence collective qui réalise le match en vue de la victoire. Ce qui est intéressant de noter, dans le processus de construction d'un métier, c'est que la compétence collective peut se développer aussi bien en intra-professsion qu'en inter-profession. Nous pouvons effectivement développer en interaction nos compétences individuelles dans une logique collective par la confrontation aux pairs dans des réseaux d'échanges de pratiques, des groupes d'analyse de la pratique, par exemple. Et, nous pouvons développer notre compétence collectivement, dans la confrontation aux partenaires agissant dans un même but, mais avec des missions différentes, des contraintes différenciées… C'est, par exemple, la mission d'animation d'un territoire avec la population pour un agent de développement qui peut développer cette forme de compétence. Pour attirer les attentions sur les ressources et les faiblesses de ce territoire, il est nécessaire de mobiliser la population en organisant des débats sur le futur et les évolutions souhaitables, en suscitant et accompagnant des prises d'initiatives individuelles et collectives, en contribuant à l'interpellation de tel ou

tel pouvoir susceptible d'intervenir, en proposant des outils pour le suivi et l'évaluation en continu des démarches entreprises ensemble… Toute une série d'activités élaborées et conduites collectivement qui permettent à un métier de mettre en tension sa compétence individuelle.

Ce sont les deux combinaisons intra et inter qui favorisent la construction de l'identité professionnelle. En se confrontant aux pairs et aux partenaires, nous affinons notre conception du métier, ce pour quoi, je sais et je peux agir et ce pour quoi, je ne peux et ne sais agir. Cette prise en compte progressive à l'épreuve des expériences a un lien fort avec ce qui fait originellement le "pourquoi je suis là", en l'occurrence quelles sont mes qualifications initiales qui me permettent d'agir ou non dans un contexte donné.

2. Le modèle de la qualification

2.1. La qualification n'est pas une et unique

La qualification n'est pas donnée directement par un diplôme comme le sens commun pourrait l'entendre. La qualification a plusieurs sens. Nous pouvons lui donner un sens de ce qui est attribué au professionnel ou de ce qui est accumulé par le professionnel (l'ensemble des savoirs et savoir-faire : la notion se rapproche alors de celle de compétence). La qualification peut prendre le sens de l'exercice de la fonction dans un emploi (c'est la qualification du poste). Elle peut prendre le sens donné et reconnu par un employeur ou encore le sens donné par un diplôme (c'est la qualification salariale qui traduit le classement de l'individu dans une grille de salaires reflétant ainsi la qualification reconnue officiellement et payée par l'entreprise). La qualification ne peut donc être déterminée par un facteur unique.

M. Freyssenet (1999) propose d'appréhender la notion de qualification sous sept critères. Certains reprennent différemment ceux que nous venons d'indiquer, et Freyssenet en ajoute d'autres.

1/ La qualification réelle de l'individu, nécessaire à l'exercice d'un poste de travail. Il parle des savoir-faire donnés dans un type de production réelle.

2/ La qualification attribuée aux différents postes de travail. Cette sorte de qualification est l'enjeu d'une lutte sociale.

3/ La qualification officiellement attribuée à un travailleur après une formation donnée (appareil scolaire, formation continue, expérience de travail (VAE)…).

4/ La qualification exigée pour être embauché et tenir un poste de travail en période de surproduction, de manque de main d'œuvre, de restructuration de l'appareil productif.
5/ La somme des qualifications réelles à un moment donné en fonction de l'entreprise (moderne ou traditionnelle) à laquelle appartient le salarié.
6/ La qualification attribuée par les organismes officiels (grille P.C.S.)
7/ La qualification informelle ou composante informelle de la qualification. L'ouvrier le plus spécialisé doit utiliser de "l'intelligence" même dans les entreprises les plus parcellisées.
Ce dernier critère rejoint le débat autour de la part de la logique intellectuelle dans toute activité manuelle. Il précise le langage courant qui définit la qualification comme un « *ensemble des aptitudes et des connaissances acquises d'un travailleur pour l'exercice d'une activité de production* ». Par extension, il désigne « *une formation à une fonction technique spécialisée* » (Le petit Robert, *op. cit.*). Cette définition donne l'image d'une vision assez "ouvrière" de la nature de la qualification ; le travail productif, technique, faisant plus appel à des images de l'activité manuelle plutôt qu'intellectuelle. Cependant, la notion de qualification traverse l'ensemble des métiers. Nous voyons, à travers sa polysémie qu'elle peut se rapprocher fortement de la notion de compétence. Mais peut-elle se réduire à la compétence détenue par un individu ? A l'image de cette dernière, il n'y a pas une mesure objective de la qualification puisque sa caractéristique est d'être un processus dynamique et ajustable. D'ailleurs, compétence et qualification sont-elles opposées ou sont-elles les composantes nécessaires du processus de professionnalisation ?

2.2. Compétence et qualification : antinomie ou complémentarité ?

Enjeu de lutte sociale dans la reconnaissance d'une professionnalité qui se traduit par l'évolution de carrière, la rémunération, le débat autour des deux notions de compétence et de qualification tourne essentiellement sur l'opposition entre logique individuelle et logique collective. Nous constatons, pour E. Dugué (*op. cit.*, p. 24), l'apparition d'un discours « *très hostile aux diplômes, auxquels on dénie progressivement toute légitimité pour attester de la maîtrise des savoirs nécessaires à l'activité professionnelle* ». Elle ajoute « *dans les propos les plus extrêmes des directions des ressources humaines, la qualification et les compétences sont opposées* ». Pour A. Thomas (*op. cit.*, p. 28), *« contrairement à la qualification, négociée, élaborée et reconnue collectivement, la compétence apparaît comme essentiellement individuelle »*. Il est vrai que la compétence se traduit à travers deux principes pour Thomas : 1/ le passage d'une gestion collective à une gestion individuelle ; 2/ par la décentralisation des

négociations, le passage du niveau national à celui des branches professionnelles, voire des entreprises.

Il nous semble difficile d'opposer aussi schématiquement les notions de compétence et de qualification. La compétence est individuelle mais, nous l'avons vu, s'inscrit dans une dynamique collective. L'individu possède une compétence propre, utile à la mise en œuvre d'une action mais sans l'addition des compétences de ses collègues, il ne peut rien. Par exemple, un spectacle d'un artiste seul ne peut se dérouler. Il a besoin de techniciens pour le son, la lumière, de musiciens pour l'accompagner, de communicateurs pour faire la promotion de son spectacle, … voire de la compétence du public dans ses capacités d'écoute de sa musique ou de la compréhension de ses textes et du message qu'il souhaite faire passer. Une addition de compétences sans quoi, le spectacle ne peut avoir lieu et l'artiste exister.

A contrario, la logique de qualification prise dans son acception de "qualification du poste" peut être une stratégie des employeurs dans le but d'évincer certains candidats à l'embauche ou encore pour se séparer d'un salarié que l'on ne souhaite plus en requalifiant son poste en sachant que ce dernier ne pourra y prétendre. Ainsi, la qualification peut avoir une visée individuelle.

Pour revenir sur le principe des professions qui se définissent par la compétence dans l'organisation de leur marché fermé, nous souhaitons montrer que cette vision n'est pas à la base d'une distinction qualification / compétence. En effet, la compétence, rhétorique de la profession, passe nécessairement par la qualification, comme l'affirme E. Dugué (*op. cit.*, p. 21) pour les professions qui contrôlent l'entrée dans le marché du travail *« la formation constitue le moyen essentiel de ce contrôle puisque l'exercice de l'activité est soumise à la possession d'un diplôme reconnu légalement* ». Et même, si les professionnels sont fortement représentés dans l'appareil de formation, la validation se fait par l'État comme instance régulatrice. Être avocat à Marseille ou à Lille nécessite le Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA). L'intervention de l'État, donc le niveau national, est bien au cœur du débat dans le discours sur la compétence au sens où il valide la qualification, point de départ de l'évaluation de ces compétences.

La qualification est une sorte de boîte à outils qu'un individu s'est construit à l'école, que ce soit en formation professionnelle, initiale et continue ou bien à travers diverses expériences professionnelles et sociales. Les compétences sont les éléments constitutifs de cette boîte à outils. Ainsi, la compétence serait la manière dont l'individu utilise sa boîte à outils.

Cette approche de J.-M. Joubier (2001, p. 23) démontre que les deux éléments ne vont pas l'un sans l'autre. Toutefois, dans sa définition, l'un peut exister sans l'autre. En l'occurrence,

la qualification pourrait ne pas exister. Car, si la compétence est la manière dont on utilise cette qualification (boîte à outils), alors mal l'utiliser, voudrait dire être incompétent. Or, de nombreux exemples montrent qu'il peut exister des déconnections entre la qualification et la compétence. Un individu peut être compétent dans un domaine où il n'a pas été qualifié. Nous pouvons donner l'exemple, à ce propos, d'un architecte qui est Directeur Général des Services d'une grande collectivité territoriale. Sa qualification est en décalage avec les activités qu'il mène dans son activité professionnelle au quotidien. Or, sa compétence a été reconnue dans la mesure où celui-ci a été promu Directeur Général après être entré dans cette collectivité comme Directeur Général Adjoint. Par ailleurs, un individu peut également être compétent sans qualification comme l'illustrent les nombreux cas de personnes autodidactes. Toujours dans la logique de Joubier (*ibid.*, p. 23), nous pouvons nous demander si la compétence n'est pas une sorte de qualification. Comme il l'affirme : « *l'ingéniosité, l'expérience individuelle qui se déploient au service d'une intelligence collective est partie intégrante de la qualification* ». Dans un autre ordre d'idée, mais défendant le même point de vue, P. Zarifian (1999, p. 218) considère que le débat portant sur la différenciation compétence et qualification doit être dépassé, puisqu'il doit être question de *« reconnaissance de la compétence dans la qualification »*. La qualification est donc un élément de la compétence, au sens où cette dernière est la combinaison pour Zarifian de savoirs généraux et professionnels de référence et ce qu'il nomme des *« compétences d'arrière-plan »* (*ibid.*, p. 218) développées dans les situations professionnelles. C'est cette association qu'il propose d'appeler *« qualification professionnelle »*. Cela doit donc être des compétences que l'on évalue dans la qualification. L'exemple portant sur la réforme des diplômes d'État dans le travail social l'atteste bien[61]. Toute la rhétorique est tournée vers des domaines de compétences à valider au sein de la formation pour obtenir la qualification. La logique de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) fonctionne de cette façon, où ce sont les expériences (donc les compétences développées sur le terrain professionnel) qui sont évaluées en vue de l'obtention de la qualification, de la certification.

Il y a, sans doute, nécessité de revisiter aujourd'hui les notions de compétence et de qualification au regard des évolutions du travail et des aspirations des salariés, qui souhaitent, de plus en plus, être reconnus pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils font.

[61] Les diplômes en travail social sont à présent découpés en DC (Domaines de Compétences). Pour obtenir un diplôme, il faut valider soit quatre DC pour les diplômes d'État d'Educateurs Spécialisés (réforme en cours) ou d'Assistant de Service Social (depuis 2004) par exemple ou six pour le Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique (depuis 2006). Les compétences à développer dans chaque domaine sont validées par des épreuves de certification qui se traduisent en les additionnant par l'octroi du Diplôme, de la qualification.

3. La compétence fait-elle le métier ?

La reconnaissance de la compétence débute dans l'après Mai 68 pour C. Paradeise et Y. Lichtenberger (2001, p. 13) au moment où les ouvriers spécialisés de l'automobile et de la sidérurgie revendiquent la légitimité de leur professionnalité, faite d'initiatives et de responsabilités. Depuis le début des années 1990, cette notion est de plus en plus présente dans les accords d'entreprises et dans les grilles de classifications de certaines conventions collectives. Ce sont surtout les grandes entreprises qui vont développer le modèle de la compétence. Pour Zarifian (*op. cit.*), la compétence est une intelligence à la fois individuelle et collective des situations productives. Une intelligence qui dépasse radicalement la distinction savoir et savoir-faire. C'est une intelligence conceptuelle et pratique, donc une intelligence qui est compréhension des situations (le savoir) et en même temps action (le savoir-faire) pour prendre en charge ces mêmes situations.

Il existe une capacité de manœuvre posée par la logique des compétences parce qu'elle renforce le rôle des employeurs en affaiblissant les régulations collectives et en évinçant l'État dans son rôle d'organisateur des formations et de validation des connaissances. De ce fait, la compétence et ses logiques sont largement exploitées par les entreprises et deviendraient un véritable instrument de pression par l'employeur. Cependant, les nouvelles possibilités offertes aux salariés de transformer des compétences en qualification permettent une régulation de cette tendance. En effet, dans un modèle français fortement centré sur le diplôme, chaque salarié tend vers une amélioration de sa situation qui passe par la certification. Ainsi, dans le processus d'obligation pour son employeur d'accorder un droit à la formation, celui-ci peut s'engager dans un cursus de validation des acquis et ainsi transférer des savoirs expérientiels en savoirs, qui demeurent encore la base de la reconnaissance professionnelle. Ainsi, dans ce rapport salarié - employeur, l'État est repositionné comme médiateur et, *in fine*, en régulateur collectif. *« …c'est la compétence professionnelle certifiée par l'école* (autrement dit le diplôme[62]*) qui est privilégiée, parce qu'elle met le travailleur à l'abri de la pression patronale* » (Trépos, *op. cit.*, p. 92).

Pour sa part, Zarifian considère que la valorisation des compétences prise comme une source d'efficacité pour l'entreprise, est paradoxale dans le sens où on considère pour une bonne

[62] C'est nous qui soulignons

partie des professionnels d'une entreprise donnée, le salarié comme une ressource coûteuse et non comme une source efficiente. Comment s'investir alors dans l'entreprise, si celle-ci vous considère comme une ressource coûteuse et donc prête à vous licencier ? Ce n'est sans doute pas pour rien que les entreprises investissent plutôt dans le développement des compétences et des qualifications pour leurs cadres et non pour leur techniciens ou ouvriers. Accroître le niveau de qualification ou de compétence entraîne nécessairement des coûts à court terme (coût des formations et des remplacements sur les postes) et à long terme (niveaux de responsabilités et salaires plus importants).

Le monde du travail étant caractérisé par la pluralité, nous pensons que ce point de vue du salarié pris comme une charge et non une ressource, n'est pas une réalité universelle. L'appréciation du salarié et de sa compétence peut être tout à fait différente d'un endroit à l'autre. C'est le cas par exemple, dans de nombreuses Petites et Moyennes Entreprises (PME) à haute technologie ou dans des entreprises artisanales où le savoir-faire des salariés à la fabrication d'un bien est largement valorisé.

À l'issue de ces propos, nous pouvons constater que le modèle de la compétence est un élément de construction de la profession. Dans son acception diverse : valorisation personnelle et/ou collective (compétences d'une équipe), compétence reconnue suite à l'obtention d'une certification (Trépos, *op. cit.*), elle est un véritable enjeu. Appréciation subjective, elle est un moyen de pression aussi bien pour les employeurs (pour obtenir une meilleure rentabilité) que pour certains professionnels dans leur volonté de se voir attribuer une délégation, une légitimité à occuper un secteur particulier d'activité. Cette rhétorique de la compétence construit la profession du point de vue interactionniste. En effet, les professions organisées en marché fermé tendent à objectiver la dimension compétence, à partir, entre autres, d'une qualification construite et attribuée par les pairs. La qualification est de fait, dans ce contexte, une donnée également subjective. Nous pensons, d'ailleurs, que la qualification est un construit social évolutif, en ce sens qu'elle dépend d'un rapport de force entre les partenaires sociaux et l'État à un moment donné (exemple de la volonté de reconnaissance des diplômes d'État dans le secteur sanitaire et social à bac + 3, alors qu'ils sont aujourd'hui à bac + 2). Il n'y a donc pas une mesure plus efficiente que l'autre lorsque l'on compare la compétence à la qualification pour structurer une profession. C'est donc, à notre sens, la qualification additionnée à la compétence, qui contribuent ensemble à la construction du métier.

Revenons à présent au cœur du métier qui nous intéresse, celui d'agent de développement et mettons-le en perspective avec ces différentes données théoriques afin de repérer où il se situe dans le processus de professionnalisation en vue de sa reconnaissance.

V. La qualification des agents de développement : la formation, une ou diverse ?

1. Le diplôme pour accéder au métier d'agent de développement

Il n'existe pas véritablement de formation type débouchant sur un diplôme type pour occuper un poste d'agent de développement local, selon la fiche ROME de l'ANPE. Toutefois, la fiche précise que le métier est accessible généralement à partir d'une formation d'une durée au moins égale à trois années d'études supérieures dans les domaines de l'aménagement du territoire, des sciences sociales, du droit, des sciences économiques ou de la géographie. En revanche, elle ajoute qu'il est possible d'entrer dans le métier par l'expérience professionnelle. Ce dernier élément est important à relever, car il vient s'immiscer dans l'analyse de la construction sociale de la profession. L'individu possédant une large expérience professionnelle peut-il la convertir en niveau de formation ou de qualification afin d'entrer dans un métier qui n'a certes pas fermé son marché du travail, mais dans son processus de professionnalisation, demande un certain niveau de qualification ? Autrement dit, nous avons vu précédemment que le niveau de diplôme d'un agent de développement est relativement élevé et que l'offre de service pouvant créer la demande, les employeurs se mettent progressivement en conformité avec ce qu'ils repèrent sur le marché du travail, à savoir l'existence de nombreux jeunes professionnels diplômés. Ils peuvent donc se mettre en recherche d'un professionnel à haut niveau de qualification. Par ailleurs, la Fonction Publique Territoriale demande un niveau minimum de formation pour accéder à ses concours. Le grade d'Attaché est, par exemple, accessible à partir d'un bac + 3. Nous allons voir, par la suite, qu'un marché de la formation, propre au développement, est en train de se structurer. Nous pourrions donc nous demander quelle sera la place pour les individus détenant une forte expérience professionnelle.

L'offre proposée en matière de développement local par les universités, les écoles de formation ou les structures associatives s'accroît d'année en année, montrant que ce secteur d'activité est porteur sur le marché du travail et leur permet de former des jeunes étudiants directement employables. À ce propos, une étude en cours, pilotée par Entreprises, Territoires et Développement (ETD), dans le cadre de la plate-forme métiers que nous aborderons lors de

notre dernier chapitre, recense l'ensemble des formations sur le plan national. Actuellement en cours, elle ne peut que livrer des résultats partiels, attendant que les universités finalisent leur projet de réforme de diplômes. En revanche, si nous nous basons sur une étude datant de 1997 et éditée par la revue Territoires[63], nous pouvons recenser à peu près deux cents formations dont cent soixante quinze diplômes au niveau national allant du CFPA (Certificat Professionnel des Adultes, niveau V) au doctorat. Les formations de niveaux II et I représentent plus de 50 % de l'ensemble.

Ce sont les Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS), aujourd'hui masters professionnels, qui attirent le plus les agents de développement local, on en dénombre soixante cinq, soit 37,1 % du total des diplômes touchant au développement local. Formation professionnalisante, le DESS en développement local est extrêmement varié et s'applique parfois à la réalité régionale. C'est le cas du DESS Activités et aménagement littoraux et maritime de l'université de Montpellier, du DESS Aménagement et développement transfrontaliers de la montagne de l'université de Toulouse-le-Mirail, etc…

Si l'on observe de plus près différents DESS à partir de leur intitulé, nous voyons que la notion de développement local n'est pas forcément associée à la ruralité. En effet, les diplômes supérieurs à dominante urbaine correspondent à 23 % des soixante cinq répertoriés en France (intitulés le plus souvent politique de la ville ou aménagement urbain), alors que ceux à dominante rurale s'élèvent à 13,8 % (dénommés développement rural). Plus de 50 % (53,8 %) sont, ce que nous appelons, multi-territoriaux et ne permettent pas de déterminer leur dominante en matière de spécialisation vis-à-vis d'un espace territorial. Enfin, un peu plus de 9 % sont attachés à des fonctions techniques au sein des collectivités locales (gestion des collectivités locales…).

2. Des processus différents de formation

Même si le niveau de formation des agents de développement local s'élève et qu'il y a une tendance à l'homogénéisation, il n'existe pas un parcours type de formation comme un parcours type professionnel. Bien sûr, il ne faudrait pas que les formations soient semblables sur le plan national, comme le pense un responsable syndical de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) interrogé « *si tout le monde était formé de la même façon, le risque serait que l'approche dans les territoires soit identique* » (syndicaliste, Meurthe-et-

[63] Guide des professionnels du développement local - Numéro spécial *Territoires*, centre INFFO, novembre 1997

Moselle). Nous pensons, également que c'est chacun, avec sa richesse, son ou ses expériences qui fait la diversité des politiques de développement local. Il poursuit en s'interrogeant : *« Sans doute, faut-il organiser un tronc commun de formation jusqu'à un niveau donné et ensuite organiser des spécialisations pour l'agent de développement local qui souhaite une compétence plus économique par exemple ? »*. A l'image de nombreuses formations professionnelles où il existe un savoir de base théorique commun et une mise en pratique de ces savoirs, dans quelles mesures, les formations du développement local ne pourraient-elles pas s'inspirer de ce modèle, en vue de la professionnalisation du métier ?
« Parce qu'il n'y a pas de métier sans transmission », comme le rappelle M. Descollonges (*op. cit.*, p. 249), il y a nécessité pour construire une culture de métier que les futurs professionnels, dans le cours de leur formation, soient en contact avec le terrain d'intervention. Mais surtout avec leurs pairs, en mesure de faciliter cette transmission dont parle Descollonges. Parce que nous faisons l'hypothèse que ce lien est utile à la construction du groupe professionnel comme l'est la création d'un système de formateurs terrain pour les professions du travail social par exemple, la constitution d'un réseau de lieux possibles de stage autour des universités formant au développement local, pourrait être un élément favorisant cette construction.

Par ailleurs, à travers notre expérience d'animateur de groupes d'analyse de la pratique pour des étudiants travailleurs sociaux, nous repérons qu'ils constituent des lieux de la relation théorie-pratique, du lien à faire entre les différents morceaux du puzzle qui constituent une formation, de la prise de distance par rapport à son action…, mais également et surtout de la construction des identités professionnelles (Othelet, 2004). C'est pourquoi, en faisant cette analogie, nous posons cette seconde hypothèse que la mise en œuvre au sein des formations universitaires des Groupes d'Analyse de la Pratique, animés par des professionnels de terrain contribuerait à structurer la pratique professionnelle des agents de développement local et à construire leur identité de groupe professionnel.
De ce point de vue, il existe bien des centres de ressources sur le plan national comme l'UNADEL, par exemple, et en région (le CRDR en Rhône-Alpes, le Carrefour des Pays Lorrains en Lorraine, GEANTS en Nord Pas-de-Calais…). Mais souvent, ces derniers sont des lieux d'échanges d'informations, de diffusion des expériences… Même si certains commencent un travail de structuration d'un réseau d'agents de développement pour débattre sur les pratiques, ils ne constituent pas véritablement des lieux d'analyse, en tant que telle, de la pratique. Attardons-nous un instant sur ce processus de formation.

2.1. L'analyse de la pratique

L'analyse des pratiques est un outil de formation utilisé dans des professions centrées sur les relations humaines telles que les enseignants, les travailleurs sociaux…. Nous considérons que le métier d'agent de développement est avant tout un métier de relations, à l'image d'Elise[64], agent de développement - directrice de communautés de Communes qui nous dit miser sur la relation et sentir les effets de contexte pour faire passer un projet par exemple. Elle se rend parfois au domicile de son président en présence de sa femme, dont elle connaît l'influence sur celui-ci pour argumenter le bien-fondé de développer telle ou telle initiative sur le territoire. *« C'est réfléchi, cela veut dire que je sais ce que je veux, que je connais sa façon de réagir* (…) *Cela nécessite d'écouter, de regarder, de comprendre, d'arriver à sentir les gens. Même si je me trompe, comme j'ai réfléchi avant, je peux comprendre où est mon erreur »* (35 ans, 5 ans d'ancienneté sur le poste). Cette stratégie professionnelle s'appuie effectivement sur la relation humaine. C'est sur cette relation professionnel / élu que se construit la dynamique sur un territoire *« le projet de développement étant pensé de manière bicéphale et mis en œuvre à deux »* (G. Jeannot, 2006, p. 31). Nous reviendrons sur cet aspect plus loin.

C'est pourquoi, nous pensons qu'une inscription dans la formation des agents de développement, des groupes d'analyse de la pratique pourrait faciliter la professionnalisation comme le pense R. Wittorski (2003, p. 71). Selon lui, l'analyse de pratiques est *« utilisée comme un outil de professionnalisation de compétences liées à la prise de recul par rapport à l'action, (production de connaissances sur l'action), des activités (repérer et classifier les nouvelles pratiques pour redéfinir les contours d'une profession) et des organisations (construire le système d'expertise de l'entreprise et la base de connaissances partagées) »*.

Dans la mesure où la professionnalisation revêt selon cet auteur trois sens différents : 1/ celle des activités (création de règles d'exercice de ces activités, reconnaissance sociale de leur utilité, construction de programmes de formation à ces activités…). C'est la construction du "nous" ; 2/ celle des organisations, au sens de la construction d'un discours auto-défini sur elle–même. C'est la définition de soi par le "nous". Enfin, 3/ la professionnalisation des acteurs, au sens de la production et de la transmission de savoirs et de compétences *« considérées comme nécessaires pour exercer la profession »* (*ibid.*, p. 79) et au sens de la

[64] Nous tenons à préciser ici que tous les prénoms utilisés sont fictifs afin de préserver l'anonymat des personnes. La liste complète des personnes interrogées ainsi que leur fonction se trouve en annexe 6.

construction d'une identité de professionnel. C'est la définition du "je" au sein du "nous" constitué par les activités et l'organisation.

En effet, et nous l'avons dit au cours de la première partie de notre thèse, nous observons que des métiers se construisent lorsque des professionnels se réunissent et formalisent leurs pratiques ou en définissent de nouvelles. C'est bien par l'interaction avec d'autres que le "je" construit sa professionnalité et, par extension que le "nous" s'élabore, avec toutes les difficultés montrées par C. Dubar dans *La crise des identités* (*op. cit.*), en tant que groupe professionnel. C'est justement parce que ce "nous" est difficile à constituer, que nous posons l'hypothèse que l'analyse des pratiques peut en constituer un élément facilitateur, au sens où analyser sa pratique peut permettre de construire son identité professionnelle par la confrontation aux autres, comme nous venons de le montrer, et donc d'ouvrir la voie de la reconnaissance. L'analyse des pratiques est un lieu de définition des contours professionnels, et nous sommes situés, avec les agents de développement local, dans le champ des métiers dont les compétences sont dites immatérielles, caractérisées par la difficulté à dire sa spécificité par rapport à son collègue qui n'a pas le même statut, mais produit le même travail. L'exercice de l'analyse de la pratique pourrait sans doute favoriser le développement du principe d'« insubstituabilité » dont parle C. Paradeise (*op. cit.*) en ce sens qu'il permettrait aux agents de développement de dire *« je définis les contours de mon activité par le fait que je suis compétent pour tels types de travail et n'ai pas les compétences pour accomplir tels autres types de travail ».* Comme l'identité est la définition des autres par soi et de soi par les autres, alors inscrire l'activité des agents de développement en les confrontant à d'autres métiers périphériques[65] peut également constituer un élément clé de la construction de la conscience d'un "soi" professionnel. Sans doute, dans ce nouveau cadre, les logiques professionnelles de chacun seraient-elles mieux comprises, expliquées, analysées ensembles. Par ailleurs, ce type d'activité qu'est l'analyse des pratiques ne devrait pas s'arrêter aux portes de la formation initiale et se prolonger dans une logique de formation continue. Il est vrai, qu'échanger et analyser, en interaction, sa pratique permet de repérer les besoins en formation dont le professionnel a besoin.

[65] G. Jeannot (2004, *op. cit.*, p. 96–99) montre à ce propos comment les agents nouvellement arrivés se définissent alors moins par proximité professionnelle avec d'autres agents de développement que par écart avec d'autres membres de l'organisation dans laquelle ils sont employés. Ils s'efforcent ainsi de montrer leur différence avec le directeur général de l'intercommunalité ou avec un directeur de services techniques. Il s'agit ici de la définition de soi à travers les autres.

2.2. La formation continue : parent pauvre du développement local

Il semble, aux propos tenus par certains agents de développement, lors de nos entretiens, que la formation continue soit véritablement une faiblesse dans le processus de professionnalisation. *« …Ce qui est un peu amusant, c'est quand on prend le catalogue de formation de l'ENACT, (Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux), on ne trouve pas grand-chose pour mieux se former à l'exercice de nos missions »* nous dit Jérôme (agent de développement Pays, 32 ans, 7 ans d'ancienneté). Les possibilités de formation continue sont souvent proposées aux agents qui ont réussi un concours de la fonction publique. Ils doivent s'inscrire dans des formations proposées par le CNFPT qui sont davantage centrées sur les logiques administratives que sur celles du développement local.

Nous l'avons dit précédemment, à propos du débat compétences/formation, peut-on demeurer un bon professionnel sans repasser par le filtre du "recyclage" de ses savoirs et de ses compétences ? Posséder un DESS de développement local est-il un passeport "éternel" pour mener à bien un projet de développement sur un territoire ? Il nous semble que la réponse est négative si nous nous basons sur les propos de J-Y Trépos (*op. cit.*) qui nous indique que la compétence certifiée à un moment donné par la qualification par exemple, ne peut jauger les besoins nouveaux en compétences rencontrés dans l'exercice des missions professionnelles. D'ailleurs, nous l'avons dit, ce métier est multi-dimensionnel. Il est avant tout, un métier de relation tout en s'inscrivant dans une logique de service public dans un champ professionnel marqué par la diversité et l'expertise. Il y a donc tout lieu d'être à l'écoute de ses besoins et de ceux du territoire d'intervention pour mieux le servir et ceci peut passer par la nécessité d'une formation en continue.

A ce propos, l'UNADEL (1996, p. 3) se demande s'il est possible d'« *apprendre à l'université cette capacité d'animation et d'appréhension du territoire, dans tout ce qu'elle recèle de dynamiques* ? », marquant là cette idée que la formation initiale donnant une qualification est une chose, mais qu'elle ne peut donner toutes les compétences nécessaires pour bien connaître et exercer le métier. Sans doute, en reprenant la conception de Zarifian, dans son idée de qualification professionnelle (*op. cit.*, p. 223), nous imaginons que l'université donne les savoirs généraux professionnels de référence et permet les premiers développements des compétences d'arrière-plan *« acquises en situation éducative (…) permettant de formaliser les acquis cognitifs et comportementaux nécessaires pour affronter ces situations problèmes types »*, par l'intermédiaire des stages et de l'analyse des pratiques

qui pourrait en découler. Compétences d'arrière-plan qui se structureront par l'intermédiaire de la formation continue.

VI. Des compétences particulières pour les agents de développement ?

Nous venons de voir qu'il était possible de dégager un profil du métier d'agent de développement et que ce groupe professionnel était relativement homogène. Mais les différentes données chiffrées ne disent rien de ce qu'est véritablement un agent de développement. Que fait-il en réalité et en particulier ? Possède-t-il des compétences propres qui le distinguent des autres intervenants agissant dans les structures de développement local ?
Dans notre étude quantitative, à la question « diriez-vous que les compétences d'un professionnel du développement sont plutôt : 1/ des compétences de savoir (connaissances disciplinaires) ; 2/ des compétences de savoir-faire (technique, rédaction, administratif…) ; 3/ des compétences de savoir être (relationnel, diplomatie, écoute…) ? », les agents se positionnent davantage dans les deux dernières dimensions, devançant largement la première. En effet, ils choisissent à parité pour 46,5 % le savoir-faire et le savoir être. Seuls, 2,6 % considère le savoir comme primordial.
Cette demande des employeurs de travailler avec des professionnels expérimentés, plus compétents que "savants" se retrouve dans l'analyse des offres d'emploi avec 31,7 % des offres qui demandent un individu ayant de l'expérience, 23,4 % de la disponibilité et 22,1 % des qualités relationnelles. Il existe bien une qualification, le niveau de formation élevé présenté plus haut l'atteste, mais elle n'est qu'un point de départ. Elle agirait comme un passeport permettant à une personne de postuler au métier. Mais, comme pour de nombreux métiers, elle ne saurait être le seul élément pour entrer et réussir dans le métier.
Pour présenter les multiples compétences que doit posséder un agent de développement, nous allons procéder en deux temps : 1/ à partir du recueil de l'ensemble des référentiels de compétences réalisés de façon sectorielle, dans divers endroits de France, nous élaborerons une synthèse de ces documents ; 2/ nous présenterons le référentiel de compétences "coeur de métiers" finalisé en mars 2005 et réalisé par le cabinet de consultants Ingéniors, à partir des travaux de la plate-forme animée par l'UNADEL.

1. De la fusion de référentiels de compétences sectoriels

Par notre travail d'observation participante au sein de la plate-forme "métiers du développement territorial", nous avons pu accompagner un travail d'élaboration d'un référentiel de compétences. L'idée de réaliser un référentiel était la conséquence d'un constat fait par des réseaux de professionnels mettant en évidence des problèmes de recrutement, de mobilité professionnelle et de formation.

Il fallait donc se baser sur un document permettant d'avoir un vocabulaire commun et, progressivement de définir sa spécificité par le principe implicite de l'« insubstituabilité » (Paradeise, *op. cit.*).

Construire un référentiel est un travail de longue haleine et peut se développer sous diverses formes. Les moyens développés en termes de temps et de finances étant extrêmement limités, le choix a été fait de partir d'un existant.

C'est ainsi qu'un groupe de travail émanant de la plate-forme a entrepris la recherche de tous les référentiels réalisés sur le plan national. Les différents professionnels appartenant au groupe de travail, étaient issus d'horizons divers et intervenaient au sein de différentes régions de France. Ils possédaient tous un réseau de connaissances de personnes-ressources dans différents espaces de travail (universités, collectivités locales, associations…). C'est en fonction de ces ressources que chaque membre s'est mis à la recherche des référentiels existants. Huit référentiels (présentés en annexe 10) ont donc été recensés, construits essentiellement par des associations ou des universités.

Issus de travaux portant sur des secteurs d'activités : le développement économique, la coopération internationale, les politiques de la ville ou sur des actions généralistes, le croisement de ces différents référentiels a ceci d'intéressant qu'il tente de faire le lien entre plusieurs méthodes, des analyses locales et nationales et des temporalités s'étalant sur quasiment une dizaine d'années, puisque la première étude date de 1993 et la dernière exploitée, de 2002.

1.1. Huit référentiels pour approcher les métiers du développement local

Concernant notre propre travail centré sur les agents de développement en milieu rural, il peut paraître étonnant de conserver comme élément d'analyse les référentiels de métiers de la ville ou encore de la coopération internationale. Nous souhaitons évoquer deux raisons à cela.

La première est d'ordre méthodologique. Elle résulte d'un choix du groupe de travail et ce choix fait la démonstration que nous retrouvons, dans l'ensemble de ces référentiels, des éléments communs. D'ailleurs, modifier ce travail n'induirait pas forcément des biais méthodologiques, dans le sens où le retrait des référentiels des métiers de la ville, du développement économique ou encore de la coopération internationale n'indiquerait pas, à quelques exceptions près, de résultats excessivement différents.

La seconde raison est plutôt d'ordre théorique. Nous avons conservé ces référentiels car nous pensons que les métiers qu'ils décrivent sont complémentaires et permettent, en interaction, une compréhension de l'action des agents de développement local en milieu rural. C'est bien en étudiant les métiers périphériques qu'il devient possible de spécifier les caractéristiques propres à l'agent de développement local en milieu rural.

Par ailleurs, nous tenons à signaler que les agents de développement économique ne sont pas des acteurs propres au monde urbain. L'importance des offres d'emploi sur une année[66] dans ce secteur d'activité atteste du nombre grandissant de ce professionnel spécialisé du développement local en milieu rural. En effet, les chargés de mission économique représentent 24,1 % des professionnels recherchés sur l'année 2003, avant même les agents de développement qui correspondent à 20,4 %.

Il est vrai que le développement économique correspond à *« un poste où les élus attachent beaucoup d'importance…Le développement économique pour les élus, c'est tout. La culture, le tourisme, etc… ça participe au développement, mais le plus important c'est l'économie »*, comme l'avance Hélène, chargée de mission économique en milieu rural (Communauté de Communes, 27 ans, 3 ans d'ancienneté). Parce que l'économie crée de l'emploi, développe des initiatives qui se voient, ce secteur peut être à la base de la reconnaissance du métier d'agent de développement. L'agent de développement économique local étant, comme nous l'avons déjà dit, un agent de développement spécialisé.

Sur l'aspect coopération internationale, le lien entre le développement local et les traditions de pratiques locales dans les villages africains, par exemple, n'est plus à faire. Des exemples comme le Pays de Colombey en Lorraine, dont nous avons déjà parlé dans la seconde partie, ont puisé un certain nombre d'idées sur les expériences d'auto-développement, d'auto-organisation de villageois sénégalais. Les logiques de développement, esquissées lors de la partie précédente, comme phénomène ethnocentrique, dominant et d'assistance envers les

[66] Nous avons introduit une sous-population dans notre enquête sur les offres d'emploi. Elle correspond à des offres d'emploi émanant de Communautés de Communes ou Pays sur l'année 2003 entière parue dans la revue "la gazette des communes". Cette sous-population correspond à 54 offres.

pays en voie de développement et leurs transformations en volonté de “faire avec”, trouvent un prolongement intéressant avec la notion “d’agent” de développement. En effet, les démarches de l’assistance ou de l’aide humanitaire ont été critiquées parce qu’elles ne rendaient pas actrices les populations locales. Elles ne permettaient donc pas leur émancipation. À l’heure où l’on parle de plus en plus de la notion d’acteur, y compris dans les modes de consommation, (les défenseurs du développement durable et de la modification des rapports nord-sud parlent de “consomma’cteur”), le terme d’agent ne vient-il pas signifier ce changement dans les modes de pensée ? C’est l’hypothèse avancée par A. Najim et F. Vedelago (2001, p. 57) qui considèrent que la notion d’agent met *« l’accent sur l’idée d’action, d’agir, et non plus d’assistance »*. Ils poursuivent *« l’agent est l’être qui agit à l’opposé du patient, de l’assisté qui subit l’action »*. Cette notion marque autant une rupture idéologique de la vision du développement qu’elle rapproche l’action des professionnels qui interviennent dans la coopération internationale et dans le milieu rural. L’idée est bien de construire le projet de développement avec les acteurs locaux. Et cette mobilisation des acteurs locaux, dont les habitants sont une composante, est le dernier lien que nous ferons entre les agents de développement que nous étudions et le choix de conserver d’autres référentiels périphériques en ce qu’ils peuvent présenter des compétences similaires.

Enfin, les métiers de la politique de la ville sont complètement intégrés aux travaux réalisés par la plate-forme. Nous évoquerons ce rapprochement et émettrons un avis, lors du dernier chapitre de la thèse. À la question qui nous préoccupe ici, nous pensons que peuvent être rapprochés, en matière de compétences, les métiers de la politique de la ville des agents de développement sur l’aspect de l’animation ; plus particulièrement, des techniques de mobilisation, de sensibilisation et d’animation de groupes de travail associant les habitants à la définition des projets et des actions à conduire.

Tous ces aspects de complémentarité nous ont conduit à conserver l’ensemble des référentiels dont nous allons présenter la méthode de recueil.

1.2. Méthodologie pour une analyse de compétences transférables

Après la diffusion à chaque membre du groupe de l’ensemble de ces référentiels, le choix a été fait de repérer, dans un premier temps, les différentes compétences communes aux huit référentiels et ce qui pouvait constituer des complémentarités, dans un second temps. Ce travail s’est réalisé en s’appuyant sur la construction d’une grille d’analyse transversale aux différents référentiels.

Nous avons pu repérer, au cours de cet exercice, que la terminologie employée par les professionnels du développement n'est pas qu'une rhétorique ou une dérive technocratique ou technicienne (Mamdy, *op. cit.*) dont la finalité serait d'éloigner le profane. À l'image des médecins qui utilisent une rhétorique scientifique, si souvent décriée, mais dont l'objet est le degré de précision pour se comprendre au mieux entre confrères, l'agent de développement possède une rhétorique axiologique. Le souci demeure que les valeurs ou encore le sens que donne chacun aux mots ne sont pas les mêmes. Nous sommes bien dans un métier issu des sciences sociales, avec tout ce que cela implique comme incertitudes de sens ou de valeurs. Cette difficulté est d'autant plus exacerbée que le métier est en construction et donc en recherche du sens de son action.

Après un temps de questionnement sur les conditions de réalisation des différents référentiels, la grille a été composée de dix items. Influencé par les modes d'action de l'ANPE, et en présence de deux salariés de la Direction Générale de cette administration, le groupe de travail s'est fortement basé sur la construction des fiches ROME. Il a donc retenu les critères suivants : 1/ le contexte, ce qui justifie le métier, l'éthique, les valeurs, le sens…; 2/ les intitulés de fonction ; 3/ la finalité de l'emploi ; 4/ les conditions générales d'exercice ; 5/ les conditions d'accès ; 6/ les activités de base communes. Il s'agit du fondement d'un référentiel de compétences que nous définissons comme l'analyse des activités et la description des compétences requises pour réaliser ces activités ; 7/ les spécificités propres à chaque domaine d'intervention ; 8/ l'impact du lieu d'exercice, de la structure employeur sur le travail des professionnels. Nous reviendrons longuement sur cette idée lors du chapitre suivant ; 9/ les savoirs théoriques et les savoirs de l'action ; 10/ les aptitudes attendues par les employeurs.
C'est le premier critère qui a occupé la majeure partie du travail du groupe durant de longues séances parce qu'il interroge le fondement même du métier. C'est un élément intéressant qui montre à la fois que le groupe professionnel est loin d'être homogène et en même temps en questionnement, en émergence.
La question de la finalité de l'emploi est tout aussi délicate que la première. En revanche, les professionnels en présence sont parvenus à s'entendre et ont assez vite dégagé cette idée que l'agent de développement doit se placer en intermédiation, notamment entre les élus et les représentants de la société civile ou les habitants. Nous reprendrons ce point.

Cette grille a donc servi de support à la synthèse de chaque référentiel. Ensuite, la synthèse des synthèses a été réalisée. Un travail à partir duquel il a été possible de mettre en lumière

l'existence de nombreux points communs sur les activités de base, en somme sur les compétences à développer dans ce métier.

Chargé de mettre en forme cette synthèse, nous présentons sous forme du tableau ci-dessous, les convergences entre les huit référentiels, à travers deux items : 1/ les valeurs fondant le métier et 2/ les compétences.

De nombreuses caractéristiques, relevées dans les huit référentiels, n'ont pas été considérées par l'ensemble des membres du groupe comme étant communes aux métiers du développement. C'est la raison pour laquelle le tableau est à double colonne : ce qui est donc commun aux métiers du développement local, et ce qui constitue une spécificité (propre aux métiers du développement économique ou de la coopération internationale, par exemple).

Tableau 5 : Synthèse des référentiels de compétences des métiers du développement local – contexte général du travail : sens, valeurs, éthique…

Points communs	**Spécificités**
* Prendre en compte les besoins des habitants (ce qui est différent de favoriser la participation des habitants) * Travailler avec / être en interface avec : - les habitants - les forces vives / les acteurs locaux * Le développement des initiatives locales s'inscrit dans les lois de décentralisation au sens large (1982, ainsi que ATR, Pays…) * Inscription des actions dans la durée * Accompagner le changement sur un territoire * Construire un projet de développement spécifique au territoire.	* Coopération internationale

Source : Plate-forme UNADEL, juillet 2002

Nous voyons, à travers ce premier tableau, l'émergence de la question du travail en lien avec les acteurs du territoire, dont les habitants. C'est la première valeur qu'ont voulu défendre les professionnels. Nous percevons par ailleurs que le contexte du travail est important pour eux. Il y a le contexte juridique, la loi apporte le cadre dans lequel le métier peut évoluer. Il favorise la légitimité de l'action, voire la reconnaissance dans la mesure où une loi doit s'appliquer quels que soient les enjeux sur le territoire. Il y a le contexte temporel dans lequel

les professionnels doivent agir efficacement. Nous voyons qu'est indiquée la durée, considérant que le développement d'un territoire ne peut se faire dans l'urgence. L'agent de développement doit faire concorder différentes temporalités : le temps de l'administration pour donner suite à un dossier ou pour débloquer les fonds ; le temps de la construction d'un chantier : le temps de maturation d'une idée pour un porteur de projet ; le temps de l'acceptation par les citoyens d'un projet ou encore le temps de changement dans les mentalités. Cette dimension temporelle peut infléchir sur la reconnaissance du métier d'agent de développement local, au sens où la perception subjective du temps conduit celui-ci à satisfaire difficilement les attentes des uns et des autres. Les projets n'iront pas assez vite pour être réalisés pour certains (élus, usagers-citoyens) tandis que d'autres considéreront que le temps de la réflexion n'aura pas été mis à profit. Enfin, il existe un contexte géographique qui doit être intégré dans le projet. Le dernier item « construire un projet de développement spécifique au territoire » indique bien cette idée que l'agent de développement agit avec les ressources et les contraintes du territoire et qu'il souhaite intervenir (ou en faisant prendre conscience aux élus) en fonction de ces réalités. Ainsi, un projet innovant repéré sur un territoire n'est pas toujours transférable et adaptable à toutes les situations. Les agents de développement défendant cette idée tentent ici de faire reconnaître leur dimension éthique, en s'éloignant du modèle souvent décrié de technocrate.

Le second tableau exprime à partir de ce contexte d'intervention, les différentes activités (qui peuvent être traduites en compétences) conduites par les agents de développement pour mener à bien un projet de développement local sur un territoire. Nous retrouvons, outre la dimension forte du projet (de son émergence en passant par son accompagnement et son évaluation), les missions repérées précédemment par les différentes enquêtes, à savoir l'animation et la gestion administrative et financière.

Tableau 5 bis : Les activités de base communes entre les métiers du développement local

Points communs	**Spécificités**
* Faire émerger un projet * Conduire un projet * Elaborer / Conduire un diagnostic (état des lieux / besoins) * Programmer, planifier	

* Gérer par objectif * Réaliser / mettre en place un projet * Coordonner un projet * Evaluer un projet * Observer / Analyser un territoire * Orientations / programme d'actions ⇒ aider à la définition, préparer * Organiser le débat interne à la structure * Constituer des dossiers / financements publics * Elaborer un budget * Assurer le suivi administratif, technique et financier * Assurer la communication interne et externe sur le projet (s'assurer de la communication) * Associer les partenaires locaux au projet de territoire / thématique * Animer des réseaux de personnes. "Cultiver" les relations * Accueillir / écouter / et orienter les porteurs de projet * Mettre en relation les porteurs de projet avec d'autres acteurs locaux et institutionnels * Informer, sensibiliser les porteurs de projet sur le territoire	* Aider les porteurs de projet à analyser et formaliser leur projet * Prospecter les entreprises * Accompagner les porteurs de projet dans leurs démarches * Former les porteurs de projet (1er niveau). Transfert d'un savoir / tutorat * Aider à la recherche de financements (rechercher) * Gérer les conflits sur un territoire entre les différents acteurs sur un projet donné * Gérer des ressources humaines (encadrer

* S'informer et se former en permanence sur les sujets d'intervention * Participer à des groupes de réflexion / des réseaux… Coordonner (les différents services) de la collectivité sur les différents projets * Rechercher les moyens adaptés	une équipe) * Gérer les ressources financières d'un projet

Source : Plate-forme UNADEL, juillet 2002

Ce travail a été complété par l'ajout de sept référentiels au cours de l'année 2004. Cependant, ils n'ont pas été étudiés de façon aussi approfondie pour deux raisons : ils n'apportaient pas véritablement d'éléments nouveaux et provenaient à la fois de travaux en cours ou étaient extrêmement sectorisés (Conseil Général de Loire-Atlantique, du Val d'Oise…).

Toutefois, ces référentiels ont fait l'objet d'une mise en commun au travers d'un tableau de bord plutôt formel du type par qui, pour qui, comment ?….

Ce travail supplémentaire a permis de confirmer la nécessité de construire un référentiel qui serait commun à l'ensemble des métiers. Le groupe a posé trois hypothèses argumentant cette nécessité : 1/ la culture du développement territorial ne cesse de se diffuser en lien avec le développement des politiques publiques. Des besoins importants immédiats et à venir en matière d'ingénierie sur les territoires sont donc identifiés ; 2/ il existe des compétences durables, des "invariants" communs aux métiers du développement que ceux-ci s'exercent en milieu rural, urbain ou international, dans le secteur public ou privé. Ces compétences durables semblent résister aux mutations, c'est-à-dire aux évolutions des politiques publiques et des logiques institutionnelles ; 3/ enfin, il existe des spécificités propres à repérer à chacun de ces métiers. C'est ce repérage qui favorisera les mobilités professionnelles par la démonstration de la "transférabilité" des compétences d'un secteur d'intervention à un autre.

Cinq macro activités ont été relevées à partir de ce travail et traduites en cinq macro compétences. Il s'agit de :

- Concevoir, conduire des projets
- Conduire des diagnostics territoriaux et thématiques
- Conseiller, mener des expertises
- Animer, développer des réseaux, mettre en œuvre une communication interne et externe

- Contribuer à la construction d'une stratégie de développement.

Celles-ci ont été reformulées consécutivement à un dernier travail ayant abouti au référentiel officiel "cœur de métiers" publié en septembre 2005.

2. À la création d'un unique référentiel "cœur de métiers"

Financé publiquement, le travail de référentiel a été piloté par la plate-forme des métiers animée par l'UNADEL, mais a été réalisé par le Cabinet Ingéniors de Lyon, spécialisé dans la gestion des ressources humaines, et plus particulièrement par la consultante A. Killi.
Reprenant la totalité du travail réalisé en amont par l'étude des référentiels sectoriels, cette consultante a complété la démarche par la combinaison de deux méthodologies mêlant des données qualitatives à des données quantitatives. Ces données ont été recueillies directement auprès de professionnels du développement local au cours de cinq réunions de travail fin de l'année 2004, dédiées essentiellement à la question, et réalisées dans cinq régions différentes[67]. Ces réunions ont touché une soixantaine de professionnels ainsi que cinq élus. Elles avaient pour objectif d'identifier les compétences principales communes aux développeurs territoriaux en déclinant différents paramètres tels que les univers d'exercice, les niveaux de responsabilités…
Avant de s'intéresser directement aux compétences, les professionnels se sont définis par rapport à ce qu'ils n'étaient pas. Nous voyons bien l'approche interactionniste de ce type d'exercice. Les agents de développement se définissent en fonction des autres, que nous pourrions qualifier les *« autrui généralisés »* en reprenant la terminologie de G.H. Mead. Ces *« autrui généralisés »* sont, en quelque sorte, un support à la prise de conscience du "soi". C'est en se définissant par la négative, comme n'étant pas des élus, des assistants d'élus, des secrétaires, des commerciaux… que les agents de développement peuvent construire un "soi" professionnel, mais dans lequel selon G.H. Mead (1963, *op. cit.*), l'individu, sujet actif, doit être reconnu par le groupe comme un élément à part entière. Il ne peut l'être qu'à condition que cet individu ait un rôle utile et reconnu. C'est le commencement de la prise de conscience du "je" dès lors que l'individu prend toute sa place au sein du groupe. C'est ce qui différenciera le "moi" (intégration des normes sociales) reconnu par autrui comme membre du

[67] Bretagne, Rhône-Alpes, Nord – Pas-de-Calais, Ile-de-France, Provence – Alpes – Côte d'Azur

groupe et le “je” (actions spontanées) se donnant un rôle dynamique et spécifique au sein de ce groupe.

C’est dans l’équilibre entre ces deux composantes que résulte la formation de l’identité sociale, préalable à l’identité professionnelle. Ce type d’exercice de définition est donc un formidable outil de la prise en compte de l’interaction entre le “je” et le “nous”. Bien que l’identité professionnelle soit difficile à déterminer, elle peut se construire en fonction de l’identité des autres. Il est dommage que ce type d’exercice ne confronte pas les points de vue des agents de développement avec les autres identités périphériques, dans lesquelles, ils ne se reconnaissent pas, car, nous l’avons vu, le soi est aussi défini par autrui.

Au-delà du recueil des propos tenus par les participants (parole libre et positionnement vis-à-vis de cadres déterminés comme : définitions du métier, macro compétences, utilité d’un référentiel…), un questionnaire a été distribué au cours de ces rencontres. Celui-ci avait pour but de dégager des éléments de caractérisation du public présent, mais surtout de recueillir des points de vue sur les compétences principales, les connaissances spécifiques et les mobilités effectives et projetées (voir résultats en annexe 11). Le nombre de questionnaires exploités est de 50. Nous souhaitons poser une limite à ce travail, considérant qu’il représente un nombre restreint de personnes et que, de fait, elles ne sont pas représentatives de l’ensemble du groupe professionnel. Par ailleurs, comme nous l’avons dit, les participants pouvaient intervenir librement. Cependant, ils devaient se positionner sur un certain nombre de notions dont les compétences recensées par le groupe de travail, comme pour valider ce travail de synthèse.

En revanche, malgré ces limites, nous pouvons observer par l’intermédiaire de ce travail que se renforcent des tendances générales. En effet, les résultats de l’étude quantitative confirment la nécessité de maîtriser les compétences que nous avons présentées tout au long de cette partie, en mettant en exergue la dimension animation (animation de réunions, 78 % et animation de réseaux, 81 %). Cette validation des professionnels démontre ainsi l’auto-définition du métier entreprise par leurs pairs, membres du groupe de travail de la plate-forme et contribue progressivement à la formation du “nous”. Elle a permis ainsi de construire un référentiel autour de cinq macro compétences.

2.1. Des compétences clairement établies

Parce qu’il possède un rapport étroit à l’élu, l’agent de développement occupe une place particulière de collaboration. Pour le référentiel “cœur de métiers”, la macro compétence relative à ce positionnement est **l’aide à la décision.** C’est *« être capable d’apporter des*

connaissances, des exemples, des analyses pour aider les élus et certains responsables non élus à prendre du recul et à décider dans le cadre d'un projet de territoire » (Référentiel, 2005, p. 11). Cette compétence se retrouve dans le tableau précédent autour des formulations « aide à la définition, coordonner un projet… ». Bien évidemment cette macro compétence fait appel à toute une série d'autres micro compétences telles que interpeller, concerter, expérimenter…

Se situer professionnellement dans la dynamique de projets sans en maîtriser la méthodologie n'est pas chose aisée, voire serait impossible. C'est pourquoi, une seconde macro compétence relève de **l'ingénierie et la conduite de projet**. *« Etre capable de conduire un projet, de sa formulation à la réalisation jusqu'à son évaluation, afin de répondre, sur un territoire, à la demande d'un public identifié »* (*ibid.*, p. 12).

Mais maîtriser la méthodologie d'un projet sans lui donner vie, sans susciter l'envie de le réaliser ne permet pas de qualifier l'agent de développement de bon professionnel. C'est davantage un administratif qu'un développeur. L'**animation** correspond donc à sa spécificité. À de multiples reprises, cela a été montré au cours de ce chapitre. Le référentiel formule cette macro compétence ainsi : *« être capable d'organiser des rencontres et de créer des liens entre des acteurs ayant des cultures et motivations différentes pour trouver un consensus ou faire naître des dynamiques communes grâce à des techniques et à des outils adaptés. »* (*ibid.*, p. 13). Cette compétence est sans doute la plus difficile à maîtriser, car moins technique et inscrite dans le jeu des subtilités politiques, évoqué lors de la partie précédente. Elle fait donc appel à la **stratégie**, constitutive de la cinquième macro compétences. Cette capacité *« de dégager des priorités pour structurer un programme d'action et concrétiser l'inscription du territoire dans des dispositifs législatifs ou financiers »* (*ibid.*, p. 14) est un savant mélange des multiples dimensions de la compétence entre le savoir, le savoir-faire et le savoir être. Il faut une dose de savoir dans la connaissance des dispositifs législatifs. Une dose de savoir-faire pour les utiliser et les transformer en programme d'actions. Et une bonne dose de savoir être pour négocier ce programme d'actions avec les différents partenaires.

C'est tout ce travail mené par l'agent de développement qui permet la **production de connaissance sur le territoire**. Cette dernière macro compétence n'avait pas été véritablement relevée par nos travaux de synthèse des référentiels précédents. Elle constitue ainsi un apport supplémentaire à la définition du métier d'agent de développement dans son interaction avec le processus de développement local. En effet, cette capacité à *« faire émerger de la connaissance sur le territoire pour en faciliter la compréhension partagée, pour réduire les écarts entre les perceptions et la réalité, en proposant de nouveaux regards,*

et en ouvrant de nouveaux possibles » (*ibid.*, p. 15) s'inscrit bien dans la démarche de développement local de mettre en lumière et de valoriser l'existant. Cet état des lieux, dès lors qu'il est partagé par les différents acteurs d'un projet de territoire, constitue le point de départ du développement. C'est cette connaissance, cette mémoire de la capitalisation des expériences d'hier qui construisent le demain.

La consultante A. Killi a tenu à ajouter une macro compétence qui combine les cinq précédentes, celle de la capacité à se former *« à apprendre en continu, à faire évoluer les pratiques »* (*op. cit.*, p. 10). Elle fait ainsi lien avec ce que nous exposions plus haut, à savoir, la nécessité de développer la formation continue dans le domaine du développement local. N'est-ce pas d'ailleurs l'effet de la production d'un tel référentiel : repérer les besoins en formation ?

2.2. Le référentiel : un outil adapté aux agents de développement ?

Très contesté par G. Jeannot dans son article *A quoi ne se réfèrent pas les référentiels des agents de développement local ?* (2007), le référentiel demeure toutefois un outil de base pour se repérer et se définir comme agissant dans un cadre professionnel particulier.

Certes, *« il y a, dans la compétence, une part qui ne sera jamais saisissable à l'avance, et donc que les référentiels ne pourront jamais totalement appréhender »* (Zarifian, *op. cit.*, p. 74), celle de la dimension événementielle des situations. Se référant à son étude des agents de développement sur la région Franche-Comté (2004, *op. cit.*), G. Jeannot constate que le référentiel "cœur de métier" n'est pas suffisamment contextualisé. Selon lui, au sein du contexte organisationnel, la dimension relationnelle forte entre les agents de développement et les élus n'est pas suffisamment prise en considération, au sens où elle joue sur les modes d'agir de l'agent de développement. Parce que *« la relation politique se joue alors largement dans le jeu des ajustements entre un agent et un élu et donc autant dans les parcours que dans le travail »* (Jeannot, 2007, p. 7), alors il ne peut exister une seule et même manière de faire comme tendrait à le stipuler la première macro compétence de l'aide à la décision. Dans ce contexte organisationnel, en intégrant aujourd'hui les nouvelles logiques de gestion de l'État à distance qui demande aux territoires locaux de se positionner sur des appels d'offre, comme rappelé dans la seconde partie, la part de gestion des agents de développement devient grandissante. Comme pour évacuer cette mission, dont nous avons déjà dit qu'elle était très peu appréciée par les agents de développement, G. Jeannot relève que cette compétence n'est pas suffisamment mise en exergue.

Enfin, il montre que le contexte du marché du travail a également été oublié dans ce référentiel. Pour lui, le rapprochement entre les professionnels du milieu rural et du milieu urbain n'est pas aussi aisé que le référentiel tend à le prétendre. Il a repéré, au cours de son enquête, que seulement un faible nombre (3 sur un corpus de 95 agents) est passé du développement rural au développement urbain. Les autres ayant changé de fonction ont plutôt connu une évolution *« par contiguïté »*, *« ces parcours d'agent de développement se concentrent autour d'un premier cercle limité de fonctions qui, la plupart, correspondent à des thématiques que les individus ont rencontré ou vont rencontrer dans leur travail d'agent de développement rural »* (*ibid.*, p. 10). Ainsi, les agents de développement ayant changé de fonctions se tournent plutôt dans des syndicats agricoles (5), dans l'environnement (7), l'administration de l'agriculture (10), l'agriculture (5), le tourisme (10)…

La dernière limite que développe G. Jeannot s'inscrit dans la mobilité institutionnelle. Selon lui, le référentiel de compétences présuppose que l'agent de développement est un professionnel qui peut travailler de la même façon dans des institutions et des territoires différents. Or, il constate que les professionnels agents de développement ayant connu cette fonction à différents endroits sont minoritaires dans son corpus. Et développer un référentiel de compétences postulerait que les agents de développement constituent véritablement un groupe professionnel, ce que G. Jeannot conteste formellement. Nous reviendrons bien évidemment sur cette question puisqu'elle constitue le cœur de notre sujet.

Nous ne contestons pas dans ses fondements les analyses de G. Jeannot. Toutefois, nous souhaitons développer les effets du référentiel en utilisant un autre angle d'entrée : celui de l'intérêt d'un tel outil pour une tentative de constitution du groupe professionnel.

2.3. Les effets positifs du référentiel

Comme l'avancent nos collègues psychologues : parvenir à mettre des mots sur les maux, c'est déjà un premier pas vers la voie de la guérison. Sans considérer que l'absence de clarification des compétences des agents de développement constitue un mal, les différents témoignages lus ou entendus démontrent l'intérêt suscité par cette mise en mot de leurs actions au quotidien. Depuis septembre 2005 ce référentiel est diffusé et suscite diverses réactions de la part d'employeurs et/ou de professionnels. C'est par exemple, ces propos relevés lors des Etats Généraux des métiers du développement territorial des 1er et 2/12/2005, d'une agent de développement, directrice de Communauté de Communes, qui affirme avoir sensiblement changé sa façon de recruter depuis qu'elle possède le référentiel. C'est aussi une

chef de projet, ayant récemment changé de poste qui témoigne de l'aide d'un tel outil de mise en mots de ses compétences dans ses nouvelles prises de fonction (*ibid.*). C'est encore des professionnels travaillant dans la coopération internationale qui ont traduit dans leurs *Curriculum Vitae*, leurs expériences en compétences, pour faciliter leur retour en France (cité par N. Lacroix, 2005, p. 42).

Par la création de cet outil référentiel, une communauté de vue semble se profiler au sein du groupe professionnel. Par ailleurs, comme pour "boucler la boucle" de la réflexion, le travail conduit au sein du groupe "référentiel" était motivé par cette idée de permettre les mobilités professionnelles, par une mise en exergue des compétences pour évaluer leur transférabilité. Cette vision des mobilités professionnelles s'accompagne d'une analyse sur les manques pour accéder justement à cette mobilité. C'est de cette façon que le référentiel amène l'individu sur le chemin de la formation. C'est ce que pense l'animatrice de la plate-forme N. Lacroix dans son article *Développeurs : l'entrée compétences* (*op. cit.*, p. 43). Selon elle, une fois que *« l'on a identifié les compétences communes et les compétences spécifiques entre son emploi actuel et celui que l'on vise, on peut se donner les moyens de formation complémentaire »*.

Le référentiel peut donc devenir un outil de développement de la formation. Par cette entrée du savoir-faire d'un agent de développement, les acteurs de la formation seront sans doute amenés à revoir les contenus proposés, qui, jusqu'alors, ne sont pas adaptés aux réalités du travail de terrain, selon le point de vue des professionnels. L'animation, par exemple, relevée comme une compétence centrale de l'agent de développement, a été acquise par la formation initiale pour seulement 12 % des professionnels sondés par le Cabinet Ingéniors.

L'étude quantitative de l'UNADEL de 1995, nous montrait alors que les agents de développement étaient très préoccupés, par leur statut, leur avenir… en définitive, comme tout autre métier structuré ou non. Selon eux, les réponses à mettre en œuvre au regard de l'évolution du métier étaient en premier lieu, avant même la formation adaptée ou continue, la clarification du métier (définition d'un statut précis, des champs de compétence et d'intervention, des conditions de recrutement…). La démarche que nous venons d'exposer introduit la réponse à cette préoccupation et autorise, de plus, une vision prospective sur des nouvelles formes ou des nouveaux contenus de formation.

Conclusion

Caractériser ce qui constitue les contours professionnels d'un agent de développement afin de déterminer quels sont les individus qui appartiennent au groupe professionnel n'est pas chose aisée. Ce questionnement n'est-il pas celui que tout métier se pose à un moment de sa phase de professionnalisation ?

Même si nous ne pouvons répondre à ce stade de notre recherche, à la question de la construction des agents de développement en profession, de nombreux éléments nous permettent d'observer, d'acter une certaine homogénéité du groupe.

Le chemin de la clarification est encore loin, d'autant plus que la constitution du "nous" dans le secteur professionnel se fait souvent par le poids représenté de chaque métier au sein d'une nation. De notre point de vue, associer de multiples activités liées plus ou moins au développement local est un risque de dispersion. Toutefois, le travail de construction d'un référentiel a permis aux professionnels de se situer en affirmant ce qu'ils ne sont pas. Il est vrai qu'aux prémices de la constitution du groupe de travail, était évoquée l'idée que tout le monde faisait du développement local. Nous émettions l'idée que le médecin en milieu rural, par exemple, favorisait, à son niveau, le développement local, en ce sens qu'il pouvait être à la base d'un choix d'installation pour des néo-ruraux.

C'est pourquoi, nous distinguerons bien, à partir de ce moment, l'agent **de** développement de l'agent **du** développement. Distinction que nous avons opérée au cours de notre observation participante sur différents territoires pour différencier le métier qui nous intéresse ici de ses collègues administratifs, techniques, intervenant dans les structures intercommunales.

Nous insistons également encore une fois sur cette nécessité de trouver une dénomination générique pour parler de ce métier d'animateur de territoire. Pour notre part, le choix a été fait de le nommer agent de développement.

Le profil que nous avons dressé de l'agent de développement, la définition opérationnelle de ses compétences auraient tout lieu de faciliter la mise en forme des contours du métier. Or, après l'interaction entre le "je" et le "nous" des pairs, une seconde interaction intervient dans la construction du métier. Elle constitue, comme nous l'avons dit, un monde identitaire : le territoire d'exercice. Nous allons voir à travers quatre territoires différents qu'il y a quasiment autant de façon d'être agent de développement que de spécificités dans les processus de développement local. Nous tenterons, à partir des observations réalisées sur ces territoires, associées à l'analyse des entretiens avec les agents de développement, de dégager des figures idéal-typiques.

CHAPITRE VII :
À TERRITOIRES HETEROGENES, LOGIQUES PROFESSIONNELLES PLURIELLES

Cette partie va présenter l'étude de quatre territoires que nous avons réalisée, à travers la méthode d'observation participante, au cours de l'année 2005. Comme nous l'avons rappelé en introduction, ces territoires, situés dans quatre régions différentes (Bretagne, Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées), ont été choisis de manière raisonnée pour moitié et de façon aléatoire pour l'autre moitié. Les critères communs de choix portaient sur la diversité des formes d'organisation (Associations, Pays, Communautés de Communes), la multiplicité du nombre d'intervenants dans les équipes et surtout le caractère rural du territoire. En effet, nous pouvons dire que les départements des Côtes d'Armor, de l'Aude, de l'Ardèche et du Gers sont plutôt à dominante rurale. Sur ces critères, un territoire situé dans les Côtes d'Armor et un dans l'Aude ont été repérés suite à un entretien avec C. Brémond de Mairies-Conseils qui a une grande connaissance des territoires ruraux français.
Les observations ont été conduites à travers l'angle du métier d'agent de développement (voir grille en annexe 5). Cependant, nous pensons que cette entrée ne pouvait se substituer à la description du territoire en fonction de son histoire et de ses particularités. Cette double vision a d'autant plus d'importance que nous souhaitons montrer la force de l'interaction entre le territoire et ses acteurs et la construction des actions professionnelles.

Nous venons de voir, lors du chapitre VI, que la dynamique d'une inter-reconnaissance d'un groupe professionnel est enclenchée. Cette dynamique conduit à homogénéiser les profils. En revanche, les pratiques semblent diversifiées en fonction de réalités diverses sur les territoires. C'est l'organisation, en tant que telle, qui influe sur la pratique ; c'est le contexte temporel ; c'est l'absence de poids des élus pour mener les politiques de développement local ou c'est l'entraînement par le leadership charismatique d'un élu… Sans que nous allions jusqu'à affirmer qu'il existe autant de pratiques que de territoires d'intervention, (ce qui représenterait plus de 2000 modes d'intervention), nous allons observer à travers quatre territoires distincts sur le plan organisationnel et géographique, des modes opératoires différents.

I. La Communauté de Communes de Cloët[68] (22)

Le premier territoire étudié est une Communauté de Communes située dans le département des Côtes d'Armor.

1. Le territoire et son histoire

Situé à une vingtaine de kilomètres d'une petite ville, la Communauté s'étend sur quinze communes, dont la plus importante comptabilise 4500 habitants. Sur un total de 14 200 habitants, cette communauté est majoritairement rurale avec de très petites communes dont celle de Trévans avec ses 190 habitants. Avec une zone côtière, le territoire ne manque pas d'atouts en matière de tourisme. C'est en quelque sorte cette dimension qui a conduit les acteurs de l'intercommunalité à construire un projet centré sur l'environnement.

D'une nécessité de regroupement technique autour des ordures ménagères fin des années 1970, début des années 1980, la mise en œuvre d'une démarche d'intercommunalité n'est pas complètement récente. Après être passé par un statut SIVOM à partir de 1989, gérant déjà de nombreuses responsabilités autour du développement économique et de l'aménagement de l'espace, la structure devient Communauté de Communes avec la loi de 1992. Organisée dans un premier temps sur les bases du canton, la Communauté intégrera progressivement quatre autres communes issues du canton voisin, dont Polmac en 1999 qui disputait une sorte de leadership avec la commune de Lallon, où le siège de la Communauté est d'ailleurs implanté. D'autres raisons, notamment politiques, freinaient cette entrée d'une commune à fort potentiel par sa population et sa situation. C'est en effet, Polmac qui a apporté une complémentarité maritime avec ses stations balnéaires.

Cette intégration montre que les enjeux politiques ne résistent pas toujours à des données géographiques et sociologiques. Comme l'avance F. Jaulin dans un livre *Le Goëlo, terre d'avenir* (2003, p. 11) : *« La proximité géographique, l'habitude des habitants et leur consensus sur la nécessité d'une coopération intercommunale »* ont permis ce regroupement pour donner à la Communauté la forme qu'elle a aujourd'hui.

Le fort potentiel de développement économique actuel et à venir (de nombreuses zones d'activités occupées intégralement sur le territoire) est une raison essentielle qui a favorisé le

[68] Nous tenons à signaler ici que l'intégralité des noms de communes ou de territoires ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des lieux.

rapprochement des différentes communes dès 1989. En effet, cette richesse de développement économique est un élément déterminant et structurant en tant que secteur d'intervention matériel, pour la légitimité de la Communauté et de son projet. Cette crédibilité a même dépassé les clivages politiques selon son Président.

Mais le développement économique ne peut pas tout, surtout quand celui-ci est limité par l'emprise foncière. Les décideurs s'orientent très vite vers une ouverture du projet vers d'autres secteurs d'intervention. Par ailleurs, le nombre important de personnes bénéficiaires ou vivant autour du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) de l'ordre de 500, fait prendre conscience aux élus de la nécessité de développer un autre type de développement : le développement social nommé ainsi par la Vice-Présidente. Ce développement sera conduit par un service dont l'intitulé "services à la population" se veut générique et non centré exclusivement sur les problématiques sociales.

Un autre déclencheur de cette prise de conscience est le résultat d'une formation – accompagnement du projet de territoire durant deux années, par le Consultant – formateur Loïc Dutay (*op. cit.*). Cet accompagnement a donné lieu à la création d'un conseil citoyen depuis le 1er janvier 2004, placé à côté de la Communauté de Communes. Sorte de Conseil Economique et Social, cette instance délibérative a permis d'ouvrir l'espace de réflexion et de conception du projet en y joignant des préoccupations d'économie solidaire et de développement durable.

Nous allons nous immiscer du côté des professionnels pour comprendre leur position au sein de ces différentes dimensions en présentant tout d'abord l'organisation interne à la Communauté de Communes.

2. Modes d'organisation des services de la Communauté de Communes

Le nombre de communes et d'habitants de la Communauté ne pouvait laisser supposer une organisation aussi intégrée et une configuration matérielle aussi importante. En effet, nous avons été frappé dès le départ par la qualité et la grandeur des locaux, démontrant incontestablement une volonté de faire et de se donner des conditions de réussite pour mener à bien les projets. Nous avions le sentiment d'être dans une collectivité du type Conseil Général, certes à taille réduite. Des services structurés et répartis dans différents espaces, une salle des délibérations qui n'existe parfois pas dans des Communautés d'Agglomération.

En somme, des conditions matérielles idéales de travail pour les quatre grands services chargés de mettre en œuvre les politiques de développement local :

- L'administration générale : classiquement et comme toute organisation publique ou privée, le service est chargé d'assurer les moyens internes à la structure. C'est la gestion du budget, du suivi des personnels, etc… En revanche, le service est également tourné sur l'externe en ce sens qu'il gère la cybercommune (ouverte à la population pour s'initier ou consulter des documents via l'internet), le service communication, l'accueil du public. Plus étonnant, les dimensions culture, sport et tourisme sont également animées par ce pôle. Nous pensons que cette organisation est assez inhabituelle car elle mêle des logiques de gestion avec des dynamiques de développement. Les temporalités, les méthodes diffèrent et peuvent conduire à des difficultés de coordination.
- L'importance du développement économique traverse la lecture de l'organigramme. Le secteur, pourtant animé par une seule personne, est présenté comme un pôle en soi. Il est, de plus, mis directement sous la responsabilité du Président.
- Les services techniques constituent ce qui est souvent appelé intercommunalité de travaux ou de "tuyaux", dans le vocable du développement local. Il s'agit majoritairement de l'organisation du ramassage des ordures ménagères, du suivi et de la mise en œuvre d'un zonage d'assainissement. Le service possède également une compétence environnementale autour de la qualité de l'eau (alimentation des usagers et restauration ou entretien des cours d'eau).
- Enfin, les services à la population. Appellation curieuse puisque, par définition, l'ensemble des actions menées par les pôles précédents correspond à des services à la population. Comme nous l'avons évoqué précédemment, la logique globale de ce pôle est le développement social. L'aspect péjoratif de la terminologie "social", conçu dans les représentations comme le secteur de l'assistance, a conduit les élus à dénommer le service de la sorte. Il gère un relais assistantes maternelles, un secteur enfance et jeunesse et un secteur d'insertion. La responsable du pôle est chargée également de faire le lien avec le conseil citoyen.

Indiquons pour finir, qu'il n'existe pas de direction générale, les trois responsables de chaque pôle constituent, en quelque sorte, une direction collégiale de la structure. Il existe par ailleurs, une assistante de direction, qui à la manière d'une collectivité plus importante, joue un peu le rôle de cabinet pour le Président.

Nous avons affaire à une organisation extrêmement importante, presque démesurée au regard de l'importance du territoire. Mais l'évolution des politiques territoriales accompagnée de la quête permanente de l'Homme à voir plus loin et plus grand, nous laisse penser que cette organisation sera prête à s'adapter à d'éventuels changements ou à un élargissement de son territoire par l'entrée de nouvelles communes.
Avec plus de 50 salariés, une telle organisation induit l'existence d'une multitude de métiers agissant sous le même toit. Comment se situent les agents de développement dans ce type de configuration ?

3. Modes d'organisation des professionnels

Dans la continuité de notre travail de catégorisation du chapitre précédent, nous pouvons dire que nous avons été confronté très tôt à la diversité des appellations. Plus compliqué encore, aucun professionnel ne portait expressément un titre d'agent de développement. En dehors de l'animatrice économique, il a fallu faire un travail de décodage. Travail réflexif, car il nous a permis de nous poser à nouveau la question de savoir ce qu'est en réalité un agent de développement.

3.1. Les responsables de pôle : des agents de développement ?

Par ses rôles d'impulsion, d'animation, de coordination, et de conduite de projets alimentant sa mission première qui est de considérer globalement le territoire, nous pensions, de prime abord, que les agents de développement étaient les trois responsables de pôle. Or, l'entretien réalisé avec la responsable du pôle de l'administration générale nous a démontré qu'il n'en était rien. Danielle (32 ans, 3 ans d'ancienneté sur le poste), fonctionnaire, attachée territoriale, se définit comme une gestionnaire et absolument pas comme agent de développement. Elle indique que son rôle est d'assurer la viabilité des projets sur le plan administratif et financier, mais pas d'en impulser leurs dynamiques.
Le responsable du pôle des services techniques, Eric (32 ans, 6 ans d'ancienneté), possède également un profil de technicien spécialisé. Son identité est construite autour des logiques du service public dans l'acception originelle du terme : rendre service au public. Processus naturel pour lui parce que *« enfant de fonctionnaire »,* une sorte de reproduction sociale l'amène à passer le concours d'ingénieur territorial. Issu d'une formation technique dans le domaine de l'environnement, il anime un service et répond aux préoccupations des élus et des

habitants sur un registre essentiellement technique. A ce propos, à la question des qualificatifs pour caractériser son métier, il nous répond *« la technicité »*. Il ne se pose pas la question de savoir s'il est agent de développement. Il est fonctionnaire avant tout, inscrit dans un grade.

Au sein des responsables de pôle, seule la personne en charge du service à la population possède ce profil d'agent de développement. Dominique, de statut fonctionnaire, coordonne une équipe de différentes professions, le plus souvent issues du travail social (Educatrice de Jeunes Enfants, Educateur Technique Spécialisé…) ou du monde socio-culturel et de l'éducation populaire (Animateurs…). En dehors de cette responsabilité de pôle, Dominique se définit comme agent de développement en tant que collaboratrice des élus *« chargée de les aider à définir un projet de développement social* (tourné vers[69]) *les services à la population* » (37 ans, rédactrice territoriale, 3 ans d'ancienneté sur le poste, précédentes expériences en monde urbain). Elle a comme mission également de faire le lien avec le conseil citoyen. Elle se situe donc au confluent du développement social, de l'éducation populaire et de la démocratie participative. Comme nous l'avons dit précédemment, l'agent de développement est celui qui se situe à l'interface entre les politiques publiques et les citoyens. Il légitime ainsi sa place, ses missions et ses compétences d'animation. Or, cas original, cette professionnelle n'anime pas directement les travaux du conseil citoyen, mais les coordonne.

Pour bien comprendre cet état de fait, attardons-nous sur le fonctionnement proprement dit de ce conseil citoyen.

* Le conseil citoyen : une expérience originale.

Nous avons vu, lors de la partie précédente, que la question de la démocratie participative pouvait aller souvent de pair avec les logiques de développement local, du moins, lorsque les pouvoirs publics souhaitent réellement l'impulser. L'expérience de la constitution du conseil citoyen n'est pas neutre. Elle est bien l'émanation d'une volonté politique d'inscrire la démocratie locale dans son projet. Faire intervenir le consultant et formateur L. Dutay, bien connu dans le monde du développement local, pour transmettre des méthodes participatives avec l'association ADES (Association pour un DEveloppement Solidaire), est bien le signe d'un souhait d'ouverture des décideurs dans la définition du projet avec la population.

Sous statut associatif, cette instance comporte 90 adhérents et est animée par 35 administrateurs répartis dans trois collèges : celui des associations et des socio-professionnels (10 membres), le collège des habitants (15 membres), enfin, celui des élus (10 membres). La

[69] C'est nous qui soulignons !

place des élus n'a donc pas une volonté de suprématie, puisque le collège est minoritaire. Elle s'inscrit dans une logique de lien « *pour éviter les décalages trop importants entre les propositions* (du conseil citoyen) *et les contraintes* (de ces derniers) » (Président du conseil citoyen).

Le travail de ce conseil est significatif en ce sens qu'il permet de faire avancer le projet du territoire de façon concrète (particulièrement dans le domaine du développement durable avec la mise en place d'une chaufferie bois pour une maison de la petite enfance par exemple). Il a aussi un effet par son questionnement du sens de l'action. Ayant constitué un groupe de réflexion sur l'identité de territoire, le conseil citoyen essaye d'interroger la logique de communauté, d'identité culturelle. Ceci reprend la réflexion que nous avons esquissée lors du chapitre III sur la caractérisation sociologique de la communauté. Il est intéressant de voir que ce questionnement se pose dans les faits, montrant ainsi que le rapport entre l'homme et son espace est en perpétuelle interrogation. Un rapport qui se veut évolutif et non figé, comme nous l'indique un vice-président du conseil citoyen *« l'identité est-elle liée à l'histoire ou doit-elle se construire aujourd'hui ? »*. Cette association a donc tout à fait un rôle à jouer dans le processus de développement local. Elle lie l'approche pragmatique à une nécessaire réflexion "théorique", permettant une réelle démarche prospective sur ce territoire.

Ce sont justement ces deux dimensions qui permettent d'interroger la place du professionnel.

Par les propos tenus par les agents de développement sur leurs missions d'animation (cf. *supra* le profil des agents à travers les études quantitatives du chapitre précédent), notamment auprès des habitants, nous avions tout lieu de penser que la responsable des services à la population, comme évoqué plus haut, animait les travaux du conseil. Or, ce sont les membres du conseil citoyen, responsables de commissions qui animent les groupes de travail. Ceux-ci imaginent le projet. Ils se situent ainsi, dans les secteurs qu'ils se sont fixés, en amont du projet. En revanche, la réalisation, le suivi et la finalisation d'un projet repositionne la place de la Communauté de Communes et ses professionnels. Ainsi, nous avons assisté à une réunion de finalisation d'un projet dans le secteur culturel où c'est bien la responsable de service de la Communauté de Communes qui animait. Le professionnel du développement réunit les compétences, les expertises pour s'assurer de la fiabilité d'un projet. Nous assistons alors à la multiplication de rhétoriques professionnelles mettant involontairement hors-jeu les élus, les habitants, voire même les professionnels du développement. Le rôle du professionnel de la Communauté de Communes est donc bien de se placer en intermédiation en utilisant un certain nombre de techniques d'animation. Par la reformulation, l'explication, il tente de s'assurer de la compréhension collective. Par sa connaissance du territoire, il donne la

possibilité aux non-professionnels de faire preuve d'une expertise d'usage. Les riverains peuvent, de ce fait s'informer des nuisances éventuelles du projet, les élus, donner des éléments sur des expériences similaires et les effets repérés…

En définitive, nous pouvons dire que le professionnel échappe à la dérive technicienne ou technocratique (Mamdy, *op. cit.*) par l'existence même de ce conseil citoyen. Plus globalement, c'est même l'institution Communauté de Communes qui échappe à une organisation opaque vis-à-vis de la population habitant sur le territoire, grâce à cet outil citoyen.

3.2. Le repérage des agents de développement dans les équipes

La dernière personne repérée, de notre point de vue, comme agent de développement est Frédéric (43 ans, contractuel, 4 ans d'ancienneté sur le poste), le responsable du service sport, culture et animation touristique. Avec un parcours complètement atypique, chef d'entreprise durant 18 années dans le domaine de la vente de motoculteurs pour les particuliers, puis directeur d'une association de sport et culture, il a été recruté par la Communauté de Communes à la suite de la dissolution de cette association.

En délégation de service public, les missions de son association ont été reprises par la Communauté de Communes en 2002 dans le cadre de ses compétences.

L'entretien conduit avec lui, nous montre que sa pratique en matière de développement de projets dans le domaine sportif n'est pas récente, puisqu'elle date d'une quinzaine d'années. Responsable de la coordination d'une importante manifestation sportive (9 150 compétiteurs, 50 000 visiteurs) sur le territoire, il a développé une réelle compétence en matière d'animation d'un réseau avec une quarantaine d'associations positionnées quant à l'organisation de cette manifestation. A ce propos, il se définit comme agent de développement fédérateur des acteurs. Nous estimons qu'il possède une pratique d'agent de développement par la vision qu'il porte du projet de développement. En faisant le lien entre les trois secteurs d'activités sous sa responsabilité : sport, culture et tourisme, il montre une appréciation du caractère transversal du développement local. Il considère, en effet, que le sport et la culture amènent au tourisme. Par ailleurs, les projets qu'il conduit mêlent tourisme, sport doux et culture. Ainsi, un circuit de randonnée construit autour de la thématique de la libération de 1945 a été créé en associant des personnes qui ont vécu cette expérience et interviennent à différentes étapes de la randonnée. Ce travail transversal, associe de plus les citoyens, amenant de fait une caractéristique supplémentaire à ce qui fait le développement local.

Sur une autre question portant sur l'harmonisation de la signalétique des circuits de randonnée, il se situe en médiateur des différents utilisateurs (cyclistes, randonneurs…) aux préoccupations parfois antinomiques.

Nous pourrions donc classer ce professionnel comme agent de développement avec un profil plutôt atypique et ce, même s'il n'en porte pas le titre explicitement. Dans la mesure où il suscite la dynamique de projets, met en lien plusieurs interlocuteurs sur le territoire, anime des groupes de travail et fait des propositions aux élus de l'intercommunalité, Frédéric possède de nombreuses macro compétences propres à un agent de développement local.

3.3. Agent de développement et agent *du* développement

Les observations réalisées des modes d'actions des différents professionnels, dans leur travail quotidien au sein et à l'extérieur de la Communauté de Communes, accompagnées de nombreux entretiens réalisés auprès d'eux, nous ont permis de construire cette différenciation agent de développement et agent *du* développement tout en nous offrant le repérage de la réticulation de l'identité professionnelle.

Il est vrai que chaque mission conduite par les différents professionnels de la Communauté de Communes participe au développement local. Elles sont au service du développement, mais doivent être régulièrement questionnées à l'aune du sens global du projet qui est le fait de l'agent de développement en qualité de collaborateur direct des élus. Cette logique n'est pas aussi claire au sein de cette Communauté de Communes. Nous allons y revenir.

La question de l'identité professionnelle réticulaire, (comme une identité qui se construit dans et par les interactions, tout au long de la vie et s'élabore à partir d'un parcours, d'une trajectoire, en débordant même les limites du lieu de travail), est assez bien illustrée par l'entretien que nous avons eu avec Gérard (46 ans, contractuel sur une grille d'assistant socio-éducatif, 3 ans d'ancienneté sur le poste), l'animateur social chargé du suivi du chantier d'insertion. *« Nous pouvons intégrer des logiques professionnelles, issues des méthodes du développement local, tout en conservant notre identité de profession pour laquelle nous avons été formés »*. En l'occurrence, Gérard est éducateur technique spécialisé de formation. Il est donc travailleur social et se reconnaît comme tel en se formant sur les dispositifs de droits sociaux, et en intervenant dans le cadre de l'accompagnement individuel des personnes en insertion.

Sur la question de la reconnaissance par exemple, il se positionne en fonction d'une comparaison des statuts des autres métiers appartenant au champ du travail social. Il n'a donc pas une identité d'agent de développement. En revanche, dans sa pratique professionnelle, il introduit des éléments du développement local en accomplissant, par exemple, un diagnostic des besoins des collectivités en matière de restauration d'espaces verts. Le travail réalisé par le chantier d'insertion dans ce domaine participe au développement local, en ce sens qu'il contribue à créer ou à entretenir des lieux participant au dynamisme ou à l'attrait d'un territoire (sentiers de randonnées, entretien des rivières…).

L'animateur social cherche, par ailleurs, des débouchés pour écouler la production des produits artisanaux fabriqués par les personnes en insertion. En somme, nous voyons bien que le cadre de travail interagit dans la pluralité de la conception de son métier. Le travailleur social est, avant tout travailleur social, mais dans ce contexte, est aussi un agent *du* développement.

3.4. La place privilégiée du professionnel chargé de l'économie

La seule personne que nous pouvons visualiser très vite comme étant agent de développement thématique est l'animatrice économique, Hélène (27 ans, contractuelle, 3 ans d'ancienneté dans le développement local, une semaine sur le poste).

Chargée de l'accueil de créateurs d'entreprises, *« je vois avec eux leur projet, la faisabilité financière, économique, l'étude de marché et leur présente les aides possibles »* et du suivi des porteurs de projets dans le domaine commercial avec *« l'objectif de maintenir le dernier commerce (boulangerie, petits services…) dans les communes très rurales »,* cette professionnelle ne souffre pas d'une insuffisance de reconnaissance. Parce qu'elle est placée sur des activités dont les enjeux sont forts, les élus attendent beaucoup de l'action du professionnel chargé de l'économie. Nous aurions tendance à trouver cette situation paradoxale vis-à-vis du contexte général du métier qui affirme souffrir d'un manque de reconnaissance. Nous reprendrons ce questionnement dans le chapitre suivant. Avançons simplement l'idée que le contexte local peut, pour certaines missions, se trouver déconnecté du contexte national.

Plus généralement, nous pourrions dire qu'il semblerait, à propos de cette question relative à la reconnaissance, que les missions économiques ne soient pas les plus mal loties. Il est vrai que ce secteur est empreint de nombreuses représentations liées à l'efficacité, à la plus value sur un territoire, à ce qui se voit (réalisation de zones d'activités, implantation de commerces

ou d'entreprises…). Pour un élu, le pragmatisme est une caractéristique forte tellement il est lié à ce souci du résultat, synonyme de réélection. Et le résultat est souvent conduit par la course à la création d'emplois. De ce fait, les élus de l'intercommunalité ont placé le développement économique au cœur de leur projet. Il en résulte que cet enjeu territorial devient un enjeu personnel pour le professionnel chargé d'animer le secteur.

Selon le discours des professionnels, c'est aux élus sur un plan local, de garantir une équité à chaque professionnel. Sans cela, nous pouvons émettre une hypothèse (qui a été observée sur la Communauté de Communes de Cloët) : la quête d'une légitimité recherchée par les professionnels du développement local peut entraîner une course effrénée à la reconnaissance individuelle. Course qui peut infléchir des stratégies diverses jusqu'à des difficultés de coopération. La sociologie des organisations nous a bien montré les logiques personnelles, qui pouvaient s'opposer dans une organisation, afin de conquérir ou de conserver le pouvoir. Les agents de développement n'échappent pas à cette logique issue du monde de l'entreprise analysée par les sociologues. En mettant pleinement leurs compétences au service des employeurs (les élus), pour une pleine réussite des projets de développement sur le territoire, mais aussi en maîtrisant les relations avec l'environnement (internes et externes) par l'intermédiaire de la communication ou encore en connaissant parfaitement les règles qui régissent l'organisation dans laquelle ils sont employés, les agents de développement peuvent créer des zones d'incertitude pour les autres afin de détenir la plus grande surface de pouvoir (Bernoux, 1985, p. 162–167). Construire un pouvoir n'a pas d'autre visée que de se faire reconnaître individuellement auprès de ses supérieurs ou de ses employeurs. En revanche, cette conception semble s'éloigner de la question de reconnaissance collective pour le métier d'agent de développement. Même si nous considérons, à l'instar des différents auteurs abordés en première partie, que le cheminement de la reconnaissance est inhérent à l'individu, nous pensons que celui-ci sait, en cas de besoin, se réinscrire dans une logique collective, surtout lorsque celle-ci est nécessaire au maintien ou à la construction d'une identité collective, induisant l'existence de son identité personnelle. Autrement dit, il est possible que les professionnels du développement local s'opposent ou ne coopèrent pas, sur le plan local, au détriment, parfois, de la mission qui leur a été confiée. Mais les mêmes professionnels, dans un processus de professionnalisation et de reconnaissance, savent qu'il est impossible de construire seul le "nous" du groupe professionnel qui sera le support à ce processus.

Le développement local ne se conduit pas seul, il fait appel à la compétence collective pour se réaliser (le Boterf, *op. cit.*). Dans ce contexte, nous pouvons faire l'hypothèse qu'un métier fragile doit, pour gagner en assurance et reconnaissance de son action, collaborer le mieux

possible à la réussite de ce pour quoi il est engagé. Pour l'agent de développement, c'est la définition et la réalisation du projet de territoire qui lui confèrera cette crédibilité et légitimité.

Passons à présent, d'un territoire dont l'animation est diverse, avec l'existence de nombreuses structures associatives, sportives, culturelles... à un territoire, où nous pourrions dire que son développement est quasiment centré autour d'un outil : l'association de développement de Mothet.

II. L'association de développement de Mothet (11)

Etonnant par sa vitalité en matière de développement local, le territoire de Mothet est essentiellement rural. Il possède par ailleurs une histoire riche, agrémentée d'un patrimoine exceptionnel qui en fait un lieu vivant malgré la faiblesse de son nombre d'habitants et une destination très prisée en matière de tourisme.

1. Caractéristiques géographiques et historiques

Relativement éloigné des villes moyennes et très éloigné des grands pôles urbains, le territoire de Mothet est assez caractéristique du département de l'Aude. Massif situé dans les Hautes Corbières, en plein cœur du pays Cathares, il est riche d'un patrimoine historique remarquable. En revanche, il peut être considéré comme pauvre au regard de sa faible population. En effet, 17 communes composent ce territoire globalisant seulement 1 300 habitants. Une seule commune dépasse les 150 habitants et la plus petite comporte 18 habitants.
Ce territoire n'a pas échappé à la description que nous faisons de l'espace rural dans la partie précédente : C'est pour inverser l'exode rural suite à un déclin de l'activité agricole et de l'industrie minière qu'à la base le conseiller général du canton estime qu'il faut imaginer une nouvelle dynamique. C'est la rencontre entre deux hommes : le conseiller général du canton et un jeune militant du développement local et de l'éducation populaire, Michel (qui deviendra le leader charismatique élu du territoire) qui va engager un processus de projet de développement. Engagé fortement l'un et l'autre dans le renoncement à voir se désertifier et progressivement mourir ce territoire, ils jettent les bases de ce qui deviendra en 1985, l'association de développement des Hautes-Corbières. A partir d'un état des lieux du canton, les deux acteurs pensent qu'il est nécessaire de mobiliser un maximum de personnes à la définition d'un projet pour le territoire. Utilisant les méthodes du développement local, ils

s'appuient sur l'existant pour le valoriser ou le transformer. Etape difficile car constitutive de l'identité locale, vouloir faire du *« neuf sans oublier l'ancien »*, doit effectivement combiner avec les différentes préoccupations des habitants du territoire. Le pari était difficile, car il n'est pas aisé de *« faire travailler ensemble les élus et les "forces vives" du canton. Chacun a ses façons, ses pratiques, son jargon et aussi ses intérêts »* (Pocentek, 2002, p. 22). Mais cette diversité, c'est aussi la force du territoire, car chacun, à son niveau, souhaitait investir le champ public pour ne pas voir s'éteindre son lieu de vie.

Michel, à la tête de l'association, "bataille" pour obtenir à la fois des crédits pour son territoire, mais également pour le fonctionnement propre à la structure. Le petit livre de J-F. Pocentek : *Mothet, Lo camin,* (*ibid.*) relate bien tout le travail de fourmi réalisé par Michel se déplaçant physiquement au Conseil Général pour y récupérer du matériel nécessaire au fonctionnement de l'association, par exemple. Une volonté énorme existe pour mobiliser les citoyens. Dès sa création, l'association comptabilise 250 adhérents, soit pratiquement un quart du canton. Cette mobilisation, propre à un petit territoire, a été la condition d'une réussite d'un projet de développement partagé par la majorité des acteurs et des habitants.

Bien évidemment cette réussite ne s'est pas réalisée du jour au lendemain. Les avancées et les reculs sont la marque constitutive de ce type de projet ambitieux qui interroge chaque espace de vie. Par ailleurs, une structure associative, malgré toute la souplesse donnée par ce statut juridique, n'est pas suffisante pour réaliser le projet. Il faut à côté, un outil opérationnel, sans doute mieux reconnu par l'État, afin d'obtenir une dotation conséquente pour réaliser quelques infrastructures. Ce sera un District dans un premier temps (en 1990), puis une Communauté de Communes (en 2002) qui a pris le relais. C'est peu de temps avant la création du District que le professionnel est devenu l'élu du canton. En effet, en 1988, Michel accède au Conseil Général. C'est un élément non négligeable, car il permettra de faire un lien plus fort avec le Département dont les crédits permettent, entre autres, au développement local de trouver les moyens de ses ambitions.

Le nouveau conseiller général assoit un leadership incontestable sur le territoire et au-delà[70], sur le plan national, notamment en présidant aux destinées d'une association de coordination

[70] Il détient le pouvoir dit du "marginal sécant" au sens de Crozier et Friedberg (cité par Bernoux, *op. cit.*, p. 165 et Stébé, 1993, p. 238), c'est à dire d'un acteur qui est partie prenante dans plusieurs systèmes d'action en relation les uns avec les autres et qui peut, de ce fait, jouer un rôle indispensable d'intermédiaire et d'interprète entre des logiques d'action différentes, voire contradictoires. Cependant, à l'inverse de l'analyse que font Crozier et Friedberg de ce concept, nous pensons que ce leader n'utilise pas son pouvoir à des fins stratégiques, notamment électorales. Même s'il y a toujours une part de volonté de reconnaissance personnelle dans ce qui est entrepris dans ce type d'action, le fait qu'il ait été préalablement poussé à se présenter au Conseil Général, sa démission de ce mandat suite à son élection au Conseil Régional et sa volonté toute récente de cesser la présidence de l'association nationale de développement local sont des actes qui nous montrent qu'il ne s'inscrit

nationale des acteurs du développement local. Cet au-delà énoncé ci-dessus est une autre histoire, cependant nous reviendrons sur son influence au sein du territoire, tellement nous supposons qu'elle a joué un rôle dans la construction identitaire des agents de développement. Nous poserons même l'hypothèse que cette façon de faire, de sentir et de penser pour les professionnels côtoyant un individu charismatique et respecté dans le monde du développement local, peut constituer un gage de reconnaissance pour eux.
Mais revenons à présent sur cette coexistence de deux institutions supports au développement du projet de territoire, et observons le positionnement des professionnels à l'intérieur.

2. Quand le penseur s'accorde à l'acteur pour le mieux être du territoire

Sans que nous puissions distinguer de façon aussi directe le penseur comme étant l'association de développement et l'acteur la Communauté de Communes, chacune ayant un peu de l'autre, il est toutefois intéressant de noter que c'est l'association qui a en charge la réflexion et l'animation des projets de développement[71]. L'organisation de ce territoire est donc tout à fait originale. Elle suscite une véritable coordination et collaboration entre les deux entités. Tout a été mis en œuvre pour qu'il en soit ainsi, y compris en installant les sièges sociaux des deux structures l'une en face de l'autre. Il n'y a qu'à traverser une étroite route très peu fréquentée de la commune de Mothet pour relier une entité à l'autre. La répartition des compétences semble assez bien se compléter, sans faire double emploi. Même pour des actions qui pourraient se superposer, la coordination se fait en temps réel. C'est le cas par exemple des missions d'accueil des personnes souhaitant développer une activité professionnelle sur le territoire entre l'agent de développement de l'association et la chargée de mission tourisme de la Communauté de Communes. Les deux professionnels reçoivent ensemble la personne porteuse de projet pour faire l'évaluation de ses besoins. En fonction de la nature de son projet, elle sera suivie, par la suite, par la chargée de mission tourisme, s'il s'agit d'une initiative à caractère touristique, ou par l'agent de développement, si tel n'est pas le cas.
En fait, nous pouvons également dire que la Communauté de Communes ne s'est pas montrée très "gourmande" en matière de compétences optionnelles. Elles possèdent des compétences

pas dans la logique du pouvoir à tout pris en multipliant les zones d'incertitude vis-à-vis de ses collègues ou collaborateurs.
[71] Il y en a eu actuellement trois. Le premier date de 1991, le second a été signé en 2001 et le troisième était en cours de réalisation durant notre observation. Il a été avalisé par la signature d'un contrat de développement avec le Conseil Général en janvier 2006.

minimales, plutôt centrées sur les travaux ou les infrastructures (assainissement, voirie, urbanisme…) et a délégué toute la partie animation à l'association de développement qui possède un agrément Centre Social, délivré par l'État via la Caisse d'Allocations Familiales (CAF). En revanche, ces partitions entre les deux structures peuvent susciter quelques questions : comment sont-elles perçues et comprises par la population, dont la clairvoyance sur les outils et structures n'est pas toujours assurée ? Est-ce qu'elles ne peuvent pas être l'objet de débats, conflits ou tensions entre les élus appartenant à une entité et souhaitant que la structure dans laquelle ils sont élus prenne en charge un projet plutôt que l'autre ?

Sur la première question, nous pensons que la lecture de la complexité des organisations n'est pas toujours faite par les habitants du territoire. Mais, n'en est-il pas ainsi sur l'ensemble des territoires en France ? Le souci d'être au plus près des préoccupations des citoyens, tout en les associant au maximum à la définition du projet conduit finalement la population à repérer que l'argent public collecté est destiné à son service. Finalement, y a t-il nécessité à ce que tous les citoyens comprennent les enjeux technico-administrativo-politico-financiers des structures de développement local ? Sont-ils d'ailleurs tous intéressés par cela ? Une fois encore, la richesse des services proposés sur le territoire semble une préoccupation première. Et à la limite, on peut dire que, peu importe la structure qui la met en œuvre. Nous avons repéré ce fait en participant à une réunion de travail dans le cadre du troisième plan de développement.
Les citoyens souhaitant participer à la réflexion globale sont libres de le faire. Ils partagent avec le professionnel le diagnostic, émettent des propositions, mais laissent à ce dernier la responsabilité de trouver les moyens pour les réaliser. Ils ne se sentent pas concernés par les enjeux technico-financiers. Ils n'ont d'ailleurs pas souvent les moyens en temps pour s'y consacrer. Ceux qui le souhaitent, ont la possibilité de le faire soit, en se présentant aux élections de leur commune pour être délégué ensuite à la Communauté de Communes, soit en entrant au Conseil d'Administration de l'association, où 50 % des sièges sont réservés aux citoyens et représentants associatifs. Nous posons le doigt sur une caractéristique de l'espace rural et particulièrement des petits espaces comme le territoire de Mothet. Il existe une réelle possibilité d'investissement qui n'est pas enrayée par d'autres enjeux de pouvoir ou de notoriété que l'on peut rencontrer dans le monde urbain. Considérant que l'action de chacun est nécessaire dans un contexte quasiment de survie, si on replace ce territoire, dans un contexte datant d'une vingtaine d'années, la coopération prend véritablement toute sa signification. C'est pourquoi, pour répondre à la seconde question, nous n'avons ni repéré dans les interactions, ni dans les discours, de conflits d'intérêts entre les deux structures.

D’autres éléments, qui sont autant d’hypothèses, permettent de penser que la répartition des compétences entre les deux structures ne pose pas de problèmes. Ils sont liés, pour la plupart, à l’histoire du territoire. En effet, à l’origine les deux structures se référaient à une même personne leader (Michel) qui était d’ailleurs président des deux entités. Les locaux étaient partagés également. L’appartenance de nombreux professionnels de l’association passés à la Communauté de Communes est aussi un facteur significatif. Enfin, le lien fort (y compris personnel) qui marque les relations des différents acteurs (élus et professionnels) des deux institutions n’est pas à négliger.

Ce dernier paramètre amène d’ailleurs quelques remarques, que nous avons pu identifier comme autant d’éléments d’efficacité pour l’animation du projet de territoire. Il s’agit autant de la construction d’un réseau par certains professionnels de l’association que de la création de moments informels d’échanges. Expliquons-nous.

* L’ubiquité des individus et les déjeuners du développement local

La petitesse du territoire et le faible nombre de structures collectives entraînent la présence des mêmes individus à différents endroits. Autrement dit, lorsqu’un salarié d’une des deux structures intercommunales de développement, vivant sur le territoire, souhaite s’engager ou participer à une activité quelconque sur ce lieu de vie, il se retrouve forcément dans une organisation partenaire qu’il côtoie en qualité de professionnel. Par ailleurs, plusieurs collègues habitant la même commune ou une commune voisine peuvent également se retrouver à partager des activités de loisirs dans les mêmes endroits. Le fait d’avoir des enfants à l’école peut aussi être un facteur de rapprochement des individus, d’autant plus que l’école est unique et qu’elle se situe sur la même commune que les sièges sociaux des structures. Ainsi, les collègues peuvent se rendre des services mutuels pour aller chercher les enfants à la sortie de l’école, par exemple.

Tous ces éléments conduisent les individus à dépasser les relations strictement professionnelles. Par conséquent, de nombreux moments informels de rencontres se structurent, surtout à l’heure du repas de midi, où la majorité des personnels se retrouve à la Communauté de Communes pour y partager ce moment de convivialité. Nous avons appelé ces moments les déjeuners du développement local, tellement il nous a été permis d’observer que c’est là que se règlent les derniers détails d’un projet, les échanges d’informations, les “tuyaux” (technique ou stratégique) pour débloquer un dossier.

Il semble exister une véritable vision commune du développement de ce territoire de la part des professionnels. Cette vision commune peut s'apparenter à l'idée de communauté que nous exposions dans notre seconde partie, mais une communauté marquée par la porosité. Nous avons vécu des moments où les citoyens donnaient ce sentiment de ne pas s'ouvrir sur l'extérieur et avait cette vision bien connue de la peur de l'étranger. Or, la vision du développement portée par les élus et les professionnels leur a démontré l'importance de faire une place à l'exogène, à défaut de quoi, le territoire irait vers un vieillissement et une mort inéluctable.

Dans cette volonté de montrer l'interaction et les effets sur le professionnel des réalités d'un territoire, nous partirons du postulat que celui de Mothet est un territoire engagé. Il a dû effectivement lutter pour inverser l'exode rural, conserver une vie sociale et développer des services à la population. De ce fait, nous posons l'hypothèse que ce caractère traverse les logiques professionnelles.

3. Un territoire de lutte signifie-t-il la présence de professionnels engagés ?

Contrairement à l'organisation de la Communauté de Communes de Cloët, les agents de développement du territoire de Mothet sont repérables assez aisément. Ils en portent le titre explicite. Au sein de l'association de développement, ils sont au nombre de deux, dont la Directrice Générale. Celle-ci a choisi de conserver le titre d'agent de développement pour marquer l'importance significative de la démarche de développement de la structure qu'elle dirige. Etre agent de développement et directrice générale est effectivement un signe symbolique fort de la vision défendue par l'organisation.
Au sein de la Communauté de Communes, il existe également deux agents de développement qui sont spécialisés l'une sur le tourisme et l'autre sur l'habitat et la valorisation des espaces.
Ces deux professionnels pensent d'ailleurs qu'ils auraient davantage leur place en qualité de développeurs au sein de l'association de développement, tellement ils font une coupure nette entre la logique plus administrative de la Communauté de Communes et celle du développement portée par l'association. La configuration organisationnelle a ceci d'intéressant qu'elle facilite également la lecture que peuvent faire les professionnels de leurs missions. Nous n'avons pas retrouvé cette situation sur les territoires où développement et administration sont mêlés.

En dehors de ces professionnels appartenant au groupe professionnel des agents de développement, proprement dit, il existe des agents *du* développement. En effet, par son label Centre Social, l'association de développement développe de nombreuses missions sectorielles participant toutes au projet global sur le territoire.

Chaque mission est animée et coordonnée par une responsable de pôle. C'est le service d'aide à domicile, les points accueil multi-services[72], le Centre Permanent d'Initiation à l'Environnement (CPIE)[73], … Aucun de ces professionnels ne se définit d'ailleurs comme agent de développement. En revanche, ils se sentent investis de la mission de développement en animant une parcelle du projet. Cette auto-définition de soi vient confirmer notre conception de l'agent *du* développement.

En tout état de cause, nous pouvons relever que l'ensemble des professionnels de l'association de développement est engagé, chacun dans ses missions.

3.1. Une impulsion directoriale

La dynamique impulsée au premier rang par la directrice générale crée une émulation. Christelle, âgée de 38 ans, est arrivée il y a 15 ans sur le territoire, son ancienneté significative semble synonyme d'une motivation durable dans le poste. Cette longévité ne se caractérise non pas par un *"burn-out"*, mais au contraire, par un enthousiasme intact *« j'ai de la chance de travailler à Mothet et je le réalise en discutant avec d'autres collègues appartenant à des territoires différents »* nous dit-elle.

Cette absence de démotivation est sans doute liée, de notre point de vue, à la relation forte, basée sur une vision commune de l'idée de développement entre Christelle et Michel. Ce dernier, ayant occupé ce poste au démarrage de l'association, a joué un véritable rôle de "passeur". Cette idée de transmission nécessaire à la survie du métier (Descollonges, *op. cit.*). Son influence va jusqu'à la reprise, par Christelle, du langage et des conceptions de Michel

[72] Les 7 Points accueil multi-services (POM'S) répartis sur le territoire sont le résultat d'une initiative propre à ce territoire. Compte tenu de sa faible démographie, le territoire a vu disparaître progressivement tous les commerces de proximité. Ce service, imaginé par l'association de développement et caractérisé par un fort partenariat propose, diversement à la population, des transports à la demande, une bibliothèque, une épicerie en ligne (possibilité de commander par internet et de se faire livrer au sein d'un POM'S), un point info famille, un bureau d'animation logement, de la documentation diverse, mais aussi des services bureautiques (photocopies, minitel, fax, informatiques...) et postaux (vente de timbres, d'enveloppe ; ouverture de compte, opérations sur compte…).

[73] Il marque, par son existence au sein de l'association de développement, le lien fort existant entre les démarches d'éducation populaire et de développement durable avec le développement local (cf. partie précédente et chapitre précédent).

sur le développement local du type *« le développement local, c'est une table et deux chaises ! »*.

Un second facteur vient marquer cette motivation à poursuivre le travail engagé. Il réside dans la nature même du territoire qui demande un perpétuel repositionnement du projet et des idées. Un territoire du type de Mothet laisse, en effet, très peu de place pour se reposer sur les acquis. En équilibre fragile sur le plan économique et démographique, il demande une innovation constante, qui constitue un véritable stimulant pour les professionnels.

3.2. L'importance de la transmission : le "virus" de l'engagement

Christelle devient elle-même passeur. Pour Willy, chargé de mission habitat sur la Communauté de Communes, c'est au moment de son *« questionnement sur le sens de son projet de vie »* (29 ans, emploi-jeune, 4 ans d'ancienneté sur le poste), au moment où il prend conscience que l'orientation professionnelle qu'il a choisie (finances) ne correspond pas à ses aspirations, qu'il se tourne vers le développement local. Son entrée dans le métier se fait sans conteste par la rencontre avec Michel (qui est, en même temps, le Maire de son village d'habitation) et l'influence que celui-ci exerce sur lui. *« Je fais mon Michel »* nous dit-il parfois lors de l'entretien. Puis, par l'influence qu'exercera, dans un second temps, Christelle, notamment au moment où Willy fera son stage de dernière année de formation universitaire dans le domaine du développement local au sein de l'association. Elle constitue pour lui, avec Michel, ses *« maîtres à penser »*.

Cette influence d'individus engagés autour de lui le conduit à être lui-même un défenseur de son territoire. Son engagement fort *« pour se battre pour son territoire »* l'entraîne dans une logique très collectiviste du projet de territoire, qui demeure central pour lui. Cette conception implique une occultation de la reconnaissance de son métier. Selon Willy, l'important est la reconnaissance de ce qui se fait sur Mothet, notamment à travers l'influence qu'exerce Michel sur le plan national dans le champ du développement local.

Il nous semble important de signaler ici qu'il faut différencier la reconnaissance d'un individu (son identité personnelle) de la reconnaissance de sa fonction. Il est vrai que la configuration très "personnalisée" de ce territoire pourrait laisser penser que les professionnels sont davantage reconnus pour qui ils sont, que pour ce qu'ils font. Or, nous avons montré l'interaction forte entre identité personnelle et identité sociale (dont professionnelle) et le fait que la reconnaissance de soi doit s'accompagner de la reconnaissance des fonctions professionnelles. C'est bien la reconnaissance de la fonction professionnelle qui est

primordiale pour la bonne marche collective du projet. L'absence de reconnaissance des métiers faisant vivre le projet, conduit à considérer l'inutilité de ceux-ci et donc leur disparition. Il est évident que, sans l'existence du métier d'animateur de projet, il n'y a plus de projet. C'est pourquoi, même pour un territoire présentant les caractéristiques de Mothet, et malgré les discours des professionnels, nous pensons que la reconnaissance personnelle dont ils jouissent n'est pas déconnectée de la reconnaissance professionnelle. Qu'en serait-il si les professionnels développaient une action inefficace ? Nous reviendrons sur ce débat lors du chapitre suivant.

Laura, la chargée de mission tourisme de la Communauté de Communes semble être entrée dans le poste à la suite d'un engagement. Originaire du territoire, elle était effectivement bénévole à l'association de développement, responsable du groupe tourisme, puis stagiaire durant 5 mois au cours de ses études. Suite au départ du professionnel en charge du secteur, elle a naturellement postulé pour son remplacement. Bien qu'elle ait une vision plus parcellisée, plus technique de son rôle, sans doute liée à sa formation initiale (BTS Tourisme), elle a acquis progressivement la culture du développement. Elle a réalisé un stage à l'association de développement *« pour obtenir l'équivalent licence »* et a poursuivi sa formation dans le domaine de l'aménagement du territoire par l'obtention d'une maîtrise. Ses propos laissent entrevoir l'empreinte de la culture du territoire, notamment autour de l'aspect de ce que l'on nomme le développement local participatif[74], très présent sur Mothet. Ainsi, en l'interrogeant sur sa définition de la notion de développement, elle nous répond ceci : *« C'est faire en sorte que les hommes vivent mieux ensemble. Le territoire et les hommes ne doivent pas être dissociés. Le développement doit se faire par les gens »* (32 ans, chargée de mission contractuelle, 7 ans d'ancienneté).

Enfin, Michaël, l'agent de développement de l'association possède également les caractéristiques de la figure de l'engagé (30 ans, en contrat à durée indéterminée sur la base d'une Convention des Centres Sociaux, 6 ans d'ancienneté). Son engagement se traduit différemment par une participation concrète dans des instances du territoire. Une participation qu'il juge complémentaire à son travail en qualité de professionnel. Même s'il considère qu' *« une difficulté ici, c'est qu'il y a beaucoup de gens qui ont plusieurs casquettes à la fois »*, et tout en étant conscient des confusions possibles, il est élu municipal de la commune de

[74] Il s'agit d'une vision d'un développement de territoire réalisé par toutes les forces vives le composant, dont les habitants.

Mothet. Michaël est par ailleurs pompier volontaire. Il est donc exposé dans la sphère publique aussi bien dans son activité professionnelle que dans ses activités personnelles. L'important pour lui, est *« de bien faire la part des choses et être clair vis-à-vis de la population »*.

Non originaire du territoire, c'est au cours de sa formation universitaire qu'il entend parler du territoire de Mothet en s'y rendant par un voyage d'études. Séduit par le contexte, il décide de postuler pour épauler la directrice générale dans la recherche de financements des actions du deuxième projet de territoire. Il sera, dans un premier temps, assistant de développement local et ensuite agent de développement. En contact permanent avec la population, dans le cadre de la phase d'analyse qui débouchera sur le troisième projet, il est, avec Christelle, le seul à avoir une vision globale, propre aux agents de développement, du projet de territoire.

La phase de diagnostic est un moment fort pour la mobilisation des différents acteurs sur le territoire. C'est également un moment qui demande une forte disponibilité de l'agent de développement qui induit, quelque part, une obligation d'engagement dans les missions. En effet, l'animation de nombreux groupes de travail réunissant à la fois des citoyens, des responsables associatifs, des élus, demande une grande capacité d'écoute des attentes et revendications ou propositions de chacun. À la fatigue physique (des réunions qui se terminent tard en soirée ou dans la nuit), vient s'ajouter une fatigue intellectuelle, liée à la nécessité de répondre aux demandes des habitants ou de servir, quelquefois, de tampon entre son institution et les personnes en désaccord avec les actions de celle-ci.

Cet agent de développement nous a montré la réalité de ce métier. Centré avant tout sur des relations humaines, il doit donner de lui pour un mieux vivre sur un territoire. En ce sens, l'agent de développement a des phases de travail où l'engagement prime. Nous pourrions quasiment parler d'acte militant. Cet engagement des différents professionnels, nous l'avons clairement repéré, en assistant à l'Assemblée Générale de l'association de développement qui se déroulait, par chance, au même moment que notre présence sur ce territoire.

4. Quelle présentation publique pour le développement local ?

L'Assemblée Générale est un moment fort de la vie associative, car il est l'occasion de revisiter les actions annuelles de développement. Au-delà du contenu classique de la présentation de l'activité de chaque pôle, nous voulons insister sur une lecture particulière que nous avons faite, à travers la présentation de soi de l'agent de développement en public.

Comment le professionnel met-il en scène les différents projets qu'il conduit ? Quelle stratégie utilise-t-il pour contourner ou éviter les actions qui, soit ne parlent pas aux élus et aux habitants, soit fâchent, parce que déficitaires ? Quelle valorisation fait-il des actions ? Pourquoi ?

Ce qui est intéressant à noter est la façon dont l'association présente la mission de développement et l'action spécifique de l'agent de développement. Nous retrouvons bien ce qui est dit par l'UNADEL (Cf. *supra*) : les compétences centrales de l'agent de développement peuvent être qualifiées d'immatérielles. Cette immatérialité n'est pas repérable dans une présentation formelle, où les participants à l'Assemblée Générale doivent avoir une vision claire des actions conduites et des effets (qualitatifs et quantitatifs) de celles-ci. Est-ce pour cela que Michaël est placé dans le secteur enfance jeunesse dont les actions qu'il a menées sont lisibles et visibles (rencontres inter-territoriales de jeunes, projets de musique…) ? Il n'est pas positionné de façon transversale, alors que le projet de développement qu'il anime, l'est.

Le secteur d'activité, proprement dit de développement local, est présenté dans un second temps, après le secteur "centre social" qui est le label structurant de l'organisation et qui lui permet une bonne part de son financement. En définitive, la dimension développement local n'apparaît pas, de notre point de vue, comme étant au-dessus de la logique de la structure de gestion, alors que c'est clairement affirmé par la directrice de l'association. Le sens du développement local vient en premier pour l'équipe, mais il est placé en second dans la « présentation de soi ». En second, parce que les élus et les habitants ont besoin de visualiser concrètement l'affectation de l'argent public (subventions et impôts pour les premiers, impôts pour les seconds) et ont besoin de savoir si cet argent est utilisé de façon pertinente.

Nous voyions apparaître toute une ambiguïté sur la question de la reconnaissance pour l'agent de développement. Il utilise des stratégies pour être reconnu dans son action et en même temps, il n'est pas forcément reconnu pour la véritable action qu'il mène.

Le territoire de Mothet est un lieu de mobilisation évident, en ce sens qu'il porte un projet de développement associant toutes les personnes qui souhaitent y participer. Il démontre, par cette dynamique, le sens du développement local dans les zones rurales. En revanche, du côté des professionnels du développement et de la question de la reconnaissance qui nous préoccupe, nous pouvons poser une hypothèse :

La forte personnalisation existant sur un territoire peu peuplé entraîne une confusion des rôles. Cette confusion ne vient-elle pas rendre plus floue la vision du professionnel concernant la

mesure de sa reconnaissance ? Les différents professionnels rencontrés ont assuré n'avoir aucun problème de reconnaissance. Mais cette reconnaissance est-elle personnelle ou professionnelle ? Si cette reconnaissance locale est professionnelle, alors est-elle synonyme d'une reconnaissance globale du métier ?

Autant de questionnements qui surgissent au fur et à mesure de nos investigations sur les territoires. Avant de tenter d'y répondre, poursuivons notre route en France et arrêtons nous en Ardèche, dans un contexte complètement différent : celui d'un syndicat mixte gérant un Pays.

III. Le syndicat mixte du Pays des Vallées (07)

Le Pays des Vallées de dimension totalement différente de celle du territoire de Mothet était, au moment de notre période d'observation, en phase de réorganisation et de finalisation des actions. Il nous a donc montré un autre temps du travail de l'agent de développement, tout en laissant transparaître d'autres façons d'être agent de développement. Caractérisons tout d'abord ce territoire.

1. Un territoire en transition

Avec 117 000 habitants, nous aurions tendance à considérer que l'espace territorial du Pays des Vallées est plutôt urbain. Or, dans un département totalisant 286 000 habitants, dont 50 % vivent en milieu rural, le Pays n'échappe pas à cette configuration. Ce territoire est composé de 177 communes dont la moitié comporte moins de 200 habitants. Seule Abbas est considérée comme une ville avec 11 000 habitants. Son influence ne s'étend bien évidemment pas sur l'ensemble du territoire du Pays. Même si d'autres petites villes, telles que Tallé, ont une influence dans leur secteur, celle-ci est assez relative. En l'absence de grands pôles urbains, la dynamique générale de ce territoire est donc davantage rurale.

En revanche, ce Pays, couvrant quasiment la moitié de la population totale du département, constitue la plus grosse entité de regroupement intercommunal de la région Rhône-Alpes. En réalité, ce Pays est une addition de deux syndicats mixtes et d'un syndicat intercommunal. Il est le résultat d'une superposition de procédures dites de développement global (Parc Naturel Régional, Programme leader + (fonds européens), …) et de dispositifs plus thématiques. De ce fait, la lecture de sa construction devient donc extrêmement difficile.

Le regroupement de ces trois entités est motivé, pour leurs présidents, par le partage de réalités et contraintes communes. C'est par exemple, *« la complexité géographique (entrecoupement par de multiples vallées), tendances socio-économiques similaires, enjeux de développement comparables, appartenance identitaire commune (ancienne province du Bas Vivarais), difficultés d'accessibilité / mobilité interne pour la partie intérieure du territoire, interrelations bourgs centres / arrière pays, influence au quotidien des départements limitrophes »* (site internet du Pays des Vallées).

Les élus mêlent, dans leur argumentation, des éléments identitaires, historiques, avec des réalités géographiques, économiques et sociologiques (implicites sur les habitudes de vie des habitants). C'est un subtil mélange qui fonde le développement local. Mais le Pays est un outil du développement local non opérationnel. Il constitue un lieu de réflexion globale et est un relais financier pour les territoires opérationnels du type Communautés de Communes. Il est une sorte de *« tiroir caisse pour les territoires »* selon un chargé de mission. Cet élément permet de prendre du recul et de ne pas analyser cette construction territoriale comme trop éloignée des préoccupations quotidiennes des habitants vivant sur ce territoire. Il est vrai qu'il est difficile de sentir une âme face à un territoire aussi vaste.

Par ailleurs, même s'il existe une volonté pour les élus de mettre du sens à ce projet de regroupement, il semble que ce rapprochement soit aussi une forme de réponse à la volonté du Conseil Régional de Rhône-Alpes qui souhaite contractualiser avec des territoires "significatifs". Région extrêmement vaste, comportant six départements, il est effectivement difficile pour une telle entité de financer et de suivre la multitude des organisations territoriales et des micro-projets (en rapport à sa taille). Pour elle, le Pays constitue donc un bon interlocuteur et un bon relais pour favoriser l'émergence de projets sur les territoires. Mais, il existe un revers à cette médaille. Il donne un sentiment que les politiques locales doivent se combiner à une volonté venant d'en haut (les démarches descendantes pour reprendre la terminologie développée dans la partie précédente). Il s'agit donc d'entrer dans les "cases", dans le "moule" pour obtenir un financement.

Les propos tenus par un vice-président corroborent bien cette analyse. Selon lui, historiquement, la dynamique de développement n'a jamais émané proprement du territoire. Par exemple, les premiers projets de développement, fin des années 1970, ont été réalisés à l'initiative du Préfet et de la DATAR (donc de l'État). Aujourd'hui, avec la décentralisation, la logique reste la même, seuls les niveaux changent. Ainsi, pour cet élu, l'organisation territoriale du Pays est le résultat de la volonté régionale. Cette démarche induit, selon lui, une construction *« dont la vision du territoire est parcellisée, sans leader charismatique, sans fil*

conducteur ». Ce territoire serait donc simplement une réalité géographique où personne ne serait susceptible de repérer les enjeux ou d'avoir une vision globale.
Il existe également un élément dénaturant une vision générale d'un projet de développement. Il est vrai que le secteur touristique marche plutôt bien dans ce département, et, selon notre interlocuteur, il semble que les acteurs (élus, socio-professionnels, techniciens…) s'en contentent et se reposent sur ce secteur d'activité.
Difficile de dire si cette vision "quasi-apocalyptique", en tout cas très critique, est une réalité sur ce territoire. Les propos des élus peuvent être diversement interprétés, selon qu'ils se positionnent en opposition d'une majorité en place ou en recherche de pouvoirs en vue de prendre les responsabilités.
Notre volonté d'analyser les interactions territoire et professionnels nous a conduit à observer, du côté de ces derniers, si nous étions en présence d'une pratique technocratique, à l'image de ce que nous pouvions ressentir à propos de l'organisation territoriale.

2. Trois structures pour un seul territoire

Parce que la construction du territoire était en cours au moment de notre observation, il existait trois structures animant chacune un Pays que nous nommerons, par un chiffre, pour faciliter la compréhension. Le Pays *numéro un* étant celui où nous nous sommes rendu. Les deux autres ont été approchés pour réaliser des entretiens avec les professionnels.
L'envie de réunir les trois Pays pour n'en réaliser qu'un seul, se conjuguait également avec l'idée de ne faire exister plus qu'une équipe technique pour l'animer. Cette situation conduit forcément à des moments de positionnement, repositionnement, stratégies voire tensions entre les professionnels.
Contrairement aux deux territoires précédemment décrits, les structures Pays sont essentiellement composées par des professionnels agents de développement (hormis le Pays *numéro deux*, où l'équipe est accompagnée par une secrétaire pour les tâches administratives et d'accueil). L'équipe que nous avons suivie entre dans cette configuration. Relativement réduite, elle comporte deux personnes : Jérôme, directeur - chargé de mission Pays, généraliste et Mireille, animatrice d'Opération Rurale Collective (ORC) centrée d'avantage sur le commerce et l'artisanat. La structure Pays n'est pas identifiée comme telle, puisque les professionnels sont logés dans les bâtiments d'une commune.
L'équipe du Pays *numéro deux* est légèrement plus importante puisqu'elle est composée de quatre personnes. Un directeur est à la tête d'une équipe de deux chargés de mission et d'une

secrétaire. Un chargé de mission est plutôt positionné sur l'agriculture et l'espace, l'autre, appelé assistant Pays, est en charge plus particulièrement de l'animation de la structure pour faire vivre la démocratie participative créée par la loi : le Conseil de Développement (Cf. *supra*). Le syndicat mixte gérant ce Pays est davantage visualisé dans l'espace public que le *numéro un,* car il occupe des locaux spécialement dédiés à son fonctionnement.
Enfin, le troisième Pays est également constitué par une petite équipe. Autour d'une directrice, une chargée de mission tourisme et une animatrice d'une autre Opération Rurale Collective, ont comme mission d'animer le Pays, pour le compte d'un Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple (SIVOM). Cette troisième entité est la seule à ne pas posséder le même statut que les deux structures précédentes. L'équipe est également logée dans des locaux distincts des autres organisations ou institutions territoriales.

La fusion des trois Pays en un seul pose des interrogations à différents niveaux. Les élus de chaque entité doivent recomposer leur organisation et désigner une seule personne à la tête du futur Pays. Les locaux doivent-ils demeurer et constituer, à l'avenir, des sites maillant le territoire ? Doivent-ils devenir des pôles de compétences du Pays (l'agriculture à un endroit, le commerce dans un autre …) ? Ou doivent-ils disparaître pour localiser l'équipe à un seul et même endroit ? Enfin, comment vont se positionner les professionnels ? Qui dirigera, des trois directeurs, la future organisation ? Comment vont être réorganisées les missions de chacun ? etc…
Ce travail délicat à réaliser en interne peut difficilement se passer d'un regard externe, c'est pourquoi un cabinet extérieur, spécialisé dans le conseil et l'analyse des organisations, accompagne la démarche.
Au-delà des effets de tensions inhérents à l'être humain dans ce type de situation, où les "je" priment sur les "nous", comme le dirait Dubar (*op. cit.*), intéressons-nous à l'exercice de repositionnement de ces professionnels commandé par ce Cabinet.
À partir d'un questionnaire adressé à chaque professionnel lui demandant de relater son parcours et de justifier, quelque part, de son utilité et de sa compétence, notons que les préoccupations des professionnels, dans ce contexte particulier de réorganisation, sont convergentes avec celles repérées pour l'ensemble du métier. Il ressort, en effet, qu'en dehors des logiques propres à leur structure d'appartenance, les difficultés exprimées tournent autour du besoin de reconnaissance, de la précarité des statuts. Ce qui se défend ici, à un niveau local, peut être généralisé à un niveau plus global. Il est vrai que la démarche Pays, bien que soutenue par les élus locaux, est sur un fil. Nous avons souvent entendu des professionnels,

travaillant dans ce domaine, dénoncer la précarité de leurs conditions, devant trouver eux-mêmes les moyens financiers pour pérenniser leur poste.
Sans doute que le travail est le même entre un agent de développement opérationnel sur un territoire et un agent de développement positionné sur un Pays. Sans doute que le coeur de métier est commun parce que le travail se situe *« sur un territoire identifié, autour de la notion de projet, dans un cadre de travail avec les élus, en vue de l'amélioration des conditions de vie des habitants et en associant les différents acteurs »* (Jérôme, directeur équipe numéro un, 32 ans, 7 ans d'ancienneté sur le poste). Nous pensons toutefois, qu'il existe une autre façon d'être agent de développement au sein d'un Pays. Une autre façon déterminée par l'éloignement de l'emprise sur le territoire, par rapport à l'action directe du professionnel dans une Communauté de Communes ou encore une association de développement.

3. Des professionnels pris dans des logiques d'organisation

Ces différents éléments nous conduisent à signaler, en préalable, que l'analyse portant sur les professionnels est à relativiser par deux facteurs : 1/ la réorganisation en cours précédemment évoquée peut influer sur les façons d'agir du professionnel ; 2/ l'état d'avancement du projet de territoire étant quasiment arrivé à son terme, notre point de vue peut donc être altéré du fait de cette étape de finalisation.

3.1. Le risque de l'éloignement du "terrain"

Sur ce second facteur, nous pouvons effectivement considérer les agents de développement Pays comme les "technocrates" du développement local, tellement ils sont occupés à rédiger des fiches action en étant réellement coupés de tout. Ils sont dans la finalisation... des mots.
Toutefois, nous ne pouvons omettre l'idée que cette mise en mots est bien le fruit des pensées ou des souhaits des acteurs locaux. Cependant un risque peut exister, dans ce type de situation : si la réécriture de cette pensée est réalisée par le professionnel, ne peut-elle pas en constituer une réappropriation par celui-ci ? Nous avons repéré cette façon de faire en participant à une réunion de travail portant sur les services à la personne. Le professionnel constitue le fil conducteur et quasiment la mémoire de la pensée collective sur un projet. C'est pour cela que les différents acteurs participant aux réunions de travail se reposent sur lui en lui laissant la responsabilité de la réalisation de l'écriture dudit projet.

Cette réunion est la dernière étape d'élaboration d'un cahier des charges en vue d'une étude concernant les services à la personne. La forme de celle-ci, (durée limitée, peu d'acteurs présents…) accompagnée par la remise du document en séance, conduit les participants à ne faire que des corrections ou des propositions à la marge. Bien évidemment, le sens général est maintenu. Mais il pourrait être possible, dans ce cas, (ce que nous n'avons pas observé) que le professionnel, garant de la continuité de la démarche, ajoute des éléments ou modifie légèrement le sens. Certes, il s'agit d'un cahier des charges pour une étude et non de la mise en place de services directs à la personne. Mais l'étude fera bien ressortir ce qui a été demandé au préalable. C'est ce que nous appelons de la démocratie locale indirecte.

Loin de nous l'idée de considérer l'agent de développement du Pays sous l'angle de la pensée machiavélique. Cependant, nous souhaitons seulement montrer que la dérive technocratique, pour reprendre les mots de Mamdy, peut se situer dans ces moments de travail du professionnel, où celui-ci est seul face à des fiches à écrire, des tableaux à compléter, des cases à remplir…

Ce risque est bien sûr nuancé par l'exposition dans l'espace public, l'échange et la relation. L'agent de développement, même s'il doit composer avec différentes temporalités, ne doit pas, selon nous, prolonger des périodes d'isolement trop longues dans la rédaction de procédures qui viendraient, inévitablement, suppléer le processus (voir partie précédente).

Un autre garde-fou contre la technocratie réside dans la diversité de vues sur la notion de développement local. Cette diversité de vue peut se réaliser par un subtil mélange des personnalités, des compétences des professionnels d'une même équipe. Nous avons montré qu'il existe plusieurs façons d'être agent de développement en fonction des réalités du territoire, où l'entrée dans le poste construit l'identité professionnelle.

Nous allons à présent prendre le contre-pied de cette affirmation, en montrant que le parcours personnel d'un professionnel atypique influe sur sa vision du développement.

3.2. La figure de l'atypique face au risque technocratique

Un peu à la manière de Frédéric de la Communauté de Communes de Cloët, Richard possède un profil atypique dans le monde du développement local. Il est aux prises avec une autre forme de reconnaissance : non pas celle de la reconnaissance du métier, mais de sa reconnaissance dans le métier n'ayant ni été formé ni prédestiné à cette activité professionnelle. Issu d'une famille d'agriculteurs, Richard peut être qualifié d'homme du terroir. Après avoir été responsable de production, durant quinze années, dans une entreprise

de fabrication spécialisée dans le pesage industriel et la mesure de surface, il décide de revenir sur son territoire. *« À 35 ans, je me suis dit que je n'avais pas envie d'être prisonnier d'une vie où il y avait beaucoup de contraintes… assez d'être sous pression entre les fournisseurs, les clients et les services après-vente »*, il décide donc de prendre un virage professionnel pour revenir, finalement, à ce qu'il a toujours connu, l'agriculture. Il reprend la ferme familiale *« pour revivre en "harmonie" avec mon terroir »*. Parallèlement, il s'intéresse beaucoup à ce qui constitue le patrimoine de son territoire de vie et s'engage dans la vie associative locale. C'est, selon ses dires, cet engagement qui le formera à la démarche de développement. Il s'implique dans la construction du Parc Naturel Régional et suit une formation mise en œuvre par le Centre d'Initiative pour une Agriculture en Milieu Rural (CIAM) dénommée : agriculteur – animateur de projet. C'est en même temps, cet engagement associatif qui le fera repérer par les acteurs du développement et lui permettra d'entrer dans le métier d'agent de développement, au moment où des problèmes de santé l'empêchent de poursuivre son activité d'agriculteur. Il entre donc *« par la petite porte »* par l'intermédiaire de contrat aidé (Contrat Emploi Consolidé). Il est recruté, dans un premier temps par le monde associatif, puis au sein du Pays, dans un second, où il est embauché à plus de 50 ans. *« C'est une façon de reconnaître que ce métier peut être ouvert à des gens qui n'ont pas le cursus »* nous dit-il (56 ans, contractuel, environ 4 ans d'ancienneté dans le développement local).

Parce qu'il a un attachement particulier à la terre, à sa terre, Richard possède un autre rapport à la vision du métier. Il peut être assimilé au-delà de son parcours atypique, à un militant au sens des professionnels de Mothet. La distinction que l'on pourrait opérer est qu'il n'est pas militant influencé par un leader. Il est militant pour la terre sur laquelle il exerce son métier. C'est pourquoi, il sait qu'en faisant tout ce qui est possible pour aider un porteur de projet, il développe la terre. Son métier n'en a que plus de sens.

Il existe même chez lui, un dépassement du caractère purement professionnel. En effet, lorsque nous lui demandons de définir les compétences d'un agent de développement, il évoque en premier lieu un sentiment d'amour : *« aimer les autres, c'est peut-être idiot de parler sentiment quand on parle boulot, mais il me semble qu'il faut aimer le contact, les autres »*. C'est, *a priori*, ce sentiment qui le guide dans son action et qui le conduit à ne pas vouloir agir au sein d'une organisation qui ne se voudrait qu'une *« structure d'enregistrement »* ; à être essentiellement *« à l'écoute des porteurs de projets »* ; à *« avoir envie de peser un peu sur les événements »*.

Avoir été soi-même acteur de terrain, être passé par les "méandres" du portage de projet et devenir ensuite un accompagnateur d'autres développeurs de projets, peut donner un regard

différent sur son action professionnelle, caractérisée par une attitude empathique avec ceux-ci. Ainsi, avoir développé l'expérience de la réalisation directe d'un projet sur le territoire peut permettre à Richard de mieux aiguiller les futurs créateurs d'activité, par la connaissance des réseaux, des acteurs et des dispositifs locaux. Il est le mieux placé pour délivrer les "ficelles du métier". C'est sans doute, cet état de fait qui qualifie, entre autres, le caractère atypique d'un professionnel du développement local.

Introduire des professionnels du "terroir" dans les équipes de développement a un sens pour les élus. Ils ont une bonne connaissance du territoire, des réseaux, des acteurs. Ils vivent le territoire autrement, avec une autre ambition, une volonté différente de le développer, parce que synonyme de racines, d'identité pour eux. Cette place particulière qu'ils occupent n'en fait pas forcément de meilleurs agents de développement. Ils permettent cependant à une équipe de trouver l'équilibre. Les uns trop techniques, peuvent être freinés par ces professionnels du terroir, dans leur élan de concevoir le développement sous cet angle. Réciproquement, les "techniques" peuvent ralentir l'ardeur des "terroirs" à vouloir défendre les projets du territoire en oubliant, parfois, les contraintes posées par les règles administratives. Ceci est d'ailleurs confirmé par les propos de Richard *« ce qui m'intéresse, c'est de pouvoir dépasser tous les cadres, c'est-à-dire aller plus loin que ce qui est réglementaire parce que ce sont souvent là que sont les solutions ».*

Cette diversité des profils construit donc une inter-régulation.

Cette régulation, nous l'avons déjà aperçu, est une des caractéristiques du métier d'agent de développement. Elle se développe bien sûr au sein des équipes, mais s'inscrit surtout dans les missions de l'agent dans son travail d'animation et de mobilisation des différents acteurs locaux à la définition du projet de développement. Cette mission existe également dans les logiques de Pays où l'importance du dimensionnement territorial, la définition des axes de développement extrêmement généraux, sont des éléments qui pourraient éloigner la population locale. Or, par l'intermédiaire du Conseil de Développement, la loi impose ce rapprochement. Dans un Pays aussi important que celui des Vallées, le Conseil de développement, est dimensionné en conséquence. Il comporte de nombreux membres, c'est pourquoi un professionnel est essentiellement chargé de son animation. Ce sont les missions de Gérald.

3.3. Un difficile exercice professionnel

Animer un Conseil de Développement d'un Pays qui comporte un peu moins de 120 000 habitants n'est pas une mission facile. Arrivé depuis un peu plus d'un an au sein du Syndicat mixte du Pays *numéro deux*, Gérald (30 ans, contractuel), possède le titre d'assistant, mais se définit comme agent de développement *« dans le sens où j'anime les commissions de travail, plutôt que de me cantonner à faire les comptes rendus de ses travaux »*. Gérald ne se voit pas comme un secrétaire de l'instance participative. Par son affirmation, il montre, une fois encore, la représentation forte qui caractérise l'agent de développement par l'animation.

Animation qui s'inscrit, à notre sens, dans une double difficulté pour Gérald : 1/ la structure Conseil de Développement préexistait à sa venue sur le territoire puisqu'elle a démarré ses travaux en avril 2003. Ce qui, au demeurant, n'est pas simple pour un professionnel qui doit prendre en charge des groupes de travail qui avaient l'habitude de fonctionner sans référent particulier ; 2/ au-delà de la pluralité des membres composant le Conseil de Développement, propre à ce type d'instance, on sent, à travers les propos de Gérald les effets de la politique régionale descendante décrite précédemment. En effet, lorsque celui-ci évoque un grand dossier pris en main par le Conseil de Développement, nous nous apercevons qu'il est « *lié à une orientation de la Région qui demande la prise en compte des principes du développement durable dans les politiques et actions* ». Aussi louables soient-elles, les orientations régionales émettent implicitement des schémas pré-construits sur les territoires, d'autant plus que celles-ci affectent des crédits *« aux bons élèves »*. C'est dans ce contexte que le professionnel doit combiner dans son exercice de démocratie participative sur le territoire avec l'idée d'articuler les volontés descendantes avec les initiatives ascendantes, comme mentionné dans la partie précédente. Bien évidemment, une telle orientation générale d'une Région ne définit pas l'intégralité d'un projet, elle donne simplement des repères, des guides. Mais, une telle dynamique donne peu de place à ce que nous pourrions nommer une initiative citoyenne spontanée, dans le sens où le financement, marqueur essentiel de la viabilité d'un projet, ne sera accordé qu'à ceux qui entrent dans les orientations voulues par les grandes collectivités affectant les budgets.

Le professionnel combine, adapte et par sa place d'intermédiation entre les collectivités et les acteurs locaux sur un territoire, s'aperçoit des risques de la "technicisation" à outrance des démarches de développement local. C'est ainsi que le vaste chantier mené par le Conseil de Développement, portant sur la construction d'un outil d'aide à l'analyse des projets a été

« inspiré de l'outil qui vient de la Région, mais qui a fallu retravailler en termes de formulation parce que c'était quelque chose d'assez technocratique ». Etre en animation directe avec des acteurs du terrain, conduit aussi à prendre de la distance vis-à-vis de son propre fonctionnement. Un fonctionnement, dont nous rappelions plus haut, qu'il peut facilement dériver, dans ce contexte de Pays, vers cette technocratie.

Les capacités développées par Gérald en matière d'animation, viennent confirmer cette idée qu'elles ne s'apprennent pas dans une formation universitaire, y compris dans le domaine du développement local. Elles sont le fruit d'une personnalité, accompagnée par des expériences professionnelles ou extra-professionnelles, qui demandent à l'individu de développer cette compétence. Pour Gérald, c'est son emploi durant deux années au sein d'une association de développement local et sa conviction profonde en l'efficacité des actions qui lui ont ouvert le chemin de l'animation. Il a souhaité démontrer, à plusieurs reprises, que le discours de l'efficacité (qu'il tient après une expérience de trois années dans le monde de l'entreprise), avait un sens dans le développement local. Il nous incitera à revenir sur cette question plus loin, car elle a une signification particulière dans le processus de professionnalisation et de reconnaissance.

Cela montre, par ailleurs, que cette mission d'animation des agents de développement n'a pas qu'un caractère d'immatérialité et "d'improductivité". C'est bien cette mission qui permet l'émergence du projet, dont la réalisation, montrera l'efficacité souhaitée par Gérald, visant l'amélioration du cadre de vie de la population vivant sur le territoire. En ce sens, l'agent de développement est un "accoucheur" pour reprendre les propos de Christelle (Association de développement de Mothet, et également de nombreux professionnels qui ont utilisé cette métaphore au cours de nos entretiens).

Difficile d'animer, de rédiger, de concevoir dans un contexte marqué par la multiplicité des acteurs. De nombreux secteurs professionnels sont aux prises avec cette considération. Le paradoxe veut qu'il existe davantage de chance à faire passer un projet ou à faire reconnaître une revendication si nous sommes nombreux, et en même temps, plus le nombre de personnes est important, plus il devient difficile de concilier les exigences de chacun dans le projet.

Cette situation pourrait caractériser l'action des professionnels du Pays des Vallées dont l'importance de la démographie et l'étendue du territoire géographique entraînent un travail énorme de conciliation à tous les niveaux. Ils doivent sans cesse user d'une compétence de

médiation que nous pourrions qualifier, avec J-M. Stébé (2005, p. 85), de médiation tacite ou informelle, en ce sens qu'elle n'est pas forcément explicite dans les missions d'un agent de développement d'un Pays, mais elle devient nécessairement implicite pour *« réguler le social et le faire exister à la fois »*. En effet, dans un tel cas de figure où les acteurs sont de plus en plus nombreux, il devient indispensable pour le professionnel de développement local de se situer en intermédiaire en vue d'assurer des compromis en faveur du projet du territoire, voire pour *« faire société en rapport avec un cadre défini »* (*ibid.*, p. 85).

Revenons, à présent à l'observation de l'action des professionnels aux prises directes avec le terrain dans le cadre d'une intercommunalité. Il s'agit de la Communauté de Communes de Lamol dans laquelle nous nous arrêterons particulièrement sur un projet innovant de développement local.

IV. La Communauté de Communes de Lamol (32)

Située dans le département du Gers, la Communauté de Communes de Lamol est le dernier lieu observé des territoires choisis. Créée en décembre 1998, dans le but classique de favoriser et de susciter divers projets ambitieux en mutualisant les moyens. Elle s'est également construite pour venir en appui financier et méthodologique de deux importants dossiers : la création de thermes et l'investissement dans une structure basée sur le développement des activités centrées sur l'astronomie, projet dont nous parlerons plus loin.

1. Une particularité : la ville environnée de villages

Travaillant essentiellement sur le sujet des agents de développement en milieu rural, nous nous demandions, en nous rendant au siège de la Communauté de Communes, si nous n'avions pas fait fausse route. En effet, ce siège est implanté au sein de la ville centre Talence qui, avec ses 6 400 habitants, peut s'apparenter à une petite ville. Difficilement classable au sens de l'INSEE, elle ne peut être un pôle urbain car n'offrant pas au moins 5 000 emplois. Elle ne peut non plus correspondre à un pôle rural car elle ne compte pas plus d'emplois que d'actifs résidant sur son territoire.

En revanche, un rapide tour du territoire couvert par la Communauté de Communes nous montre que nous sommes bien dans un espace à dominante rurale. Selon nous, dans ce contexte, Talence joue un véritable rôle de pôle rural. Elle exerce une influence, relative certes mais possédant des commerces, un certain nombre de services et quelques entreprises, elle développe une certaine attractivité sur la population locale. À l'image de la Communauté de Communes de Cloët, Talence partage cette influence avec une autre commune de moindre importance Lacour, qui avoisine les 4 000 habitants. En dehors de ces deux communes, la Communauté est un territoire extrêmement rural. Avec 34 communes, elle totalise 17 400 habitants. Ce qui correspond, si l'on prend à titre de comparaison la Communauté de Communes de Cloët, à un nombre de communes multiplié par deux, mais seulement à 2 400 habitants de plus. C'est dire si le territoire est majoritairement composé de communes rurales (la plus petite compte 61 habitants) dans un département qui ne l'est pas moins avec ses 178 000 habitants. La population du territoire de la Communauté représente donc quasiment 10 % de la population du département. Il existe sur ce territoire de nombreux hameaux isolés ; des villages très espacés les uns des autres (ce qui crée inévitablement des problèmes de mobilité) et reliés par des routes étroites et sinueuses ; on trouve peu d'économie. En somme, nous repérons de nombreuses caractéristiques propres à la ruralité. Par la beauté de ses paysages marqués par de vastes champs multicolores et par la richesse de son patrimoine historique, le territoire possède de nombreux atouts touristiques. Un tourisme qui fait parler de lui autour de produits du terroir tels que le foie gras ou encore l'Armagnac. Les élus conscients que le tourisme ne peut à lui seul, permettre le développement du territoire s'engagent dans une action forte de développement économique. Création de zones d'activités, mise en place de services d'appui et aides financières aux porteurs de projets… sont les maîtres mots des politiques conduites à différents niveaux. Nous observons, effectivement, que les actions des collectivités locales demeurent tournées prioritairement vers le développement économique. C'est le cas du Conseil Général, du Pays des portes de Gascogne et de la Communauté de Communes de Lamol dont l'économie est l'axe central de son projet. C'est ce qui a conduit, selon un vice-président et Maire d'une Commune, l'adhésion de nombreuses communes, dont la sienne, à la Communauté.

Dans ce domaine de l'économie, nous savons bien que les pouvoirs des décideurs locaux sont limités. Cependant, cette volonté de faire à plusieurs en allant dans le même sens, crée du *« lobbying »* pour reprendre les propos de la Directrice de la Communauté de Communes, et infléchira peut-être la donne. En tout état de cause, les décideurs de cette partie du territoire

départemental comptent bien s'appuyer sur leur implantation stratégique. Il est vrai que le Pays dans lequel se trouve la Communauté de Communes est à proximité du grand pôle urbain de Toulouse. D'ailleurs, le nom de Pays des portes de Gascogne n'est pas dénué de sens, il est la symbolique d'un passage entre deux espaces territoriaux. Il est par ailleurs localisé entre les deux espaces composant le pôle de compétitivité "aérospace valley" Midi-Pyrénées et Aquitaine, à tel point que les élus font le pari que ce pôle, tourné vers l'aérospatiale et les chantiers faramineux du type de l'Airbus A380 localisés sur Toulouse, auront une incidence sur leurs propres territoires. À en croire les propos d'un journaliste du Monde (10/06/05), D. Hourquebie, ils ne semblent pas se tromper. Le chantier de l'Airbus, par exemple, s'inscrivant dans un pôle qui doit comptabiliser à terme 94 000 emplois *« va nécessiter d'intégrer 30 000 personnes dans les quatre prochaines années »*. C'est autant de population à loger et à satisfaire pour ne pas les voir s'orienter ou retourner vers les lumières urbaines. Des individus qui, une fois satisfaits, s'implantent sur place et font vivre le commerce local, dynamisent les structures de loisirs culturels et sportifs. Ils repeuplent, par la même occasion, les villages et redonnent une seconde vie à des salles de classes affectées à d'autres activités par manque criant de "petites têtes" pour user les bancs.

C'est dans ce pari du développement économique que se situent la Communauté de Communes de Lamol et ses professionnels.

2. Une structure de petite taille, mais organisée

En dehors de l'addition des équipes composant le Pays des Vallées, l'équipe de la Communauté de Communes de Lamol est la plus faible en nombre de personnes que nous ayons rencontrée. Avec 12 salariés, l'équipe peut être qualifiée de restreinte. En revanche, l'organisation de la structure a toutes les caractéristiques d'une grande. Pyramidale et hiérarchisée, avec Isabelle, Directrice Générale – "développeuse" (comme elle se nomme), Hervé, Directeur Général adjoint et des pôles (économie, services techniques, communication…), la Communauté de Communes possède une organisation très structurée.

En dehors des enjeux économiques rappelés plus haut, nous pouvons dire qu'il est difficile d'apprécier le projet de développement de cette structure intercommunale, à l'aune des particularités du territoire. Sans que ce mot soit employé dans un versant péjoratif, nous pouvons dire que la démarche est relativement classique, dans la mesure où la Communauté

de Communes s'appuie surtout sur les compétences obligatoires que sont l'aménagement de l'espace et les actions de développement économique qui demeurent, rappelons-le, un axe concret d'investissement pour les élus. Cette vision est d'ailleurs confirmée par Isabelle, la Directrice. Bien qu'engagée dans la reconnaissance des métiers du développement en affirmant la plus value apportée sur les territoires par ces derniers, engagée dans des réseaux nationaux de développement local insistant sur le sens des actions conduites, Isabelle ne cache pas l'idée que le projet de sa structure *« est calquée sur d'autres pour obtenir du financement »*. Comme une fatalité, le pragmatisme des élus de tous bords et de tous horizons, conjugué à une demande de plus en plus pressante de la population conduirait-il à cette posture ? Mais les apparences sont parfois trompeuses. Le financement obtenu et nécessaire à la vie de la structure, entre autres, a toujours une part vouée à la dynamique de projets. C'est en ce sens que nous avons découvert sur ce territoire et son voisin (mais localisé au sein du Pays), deux remarquables projets de développement local que nous présenterons plus loin.

Quoi qu'il en soit, nous avons repéré qu'à notre demande de consulter des documents relatifs au projet de territoire, ceux portant sur le Pays nous ont été présentés en premier. Assiste-t-on à un transfert progressif de la démarche de projet, de la démocratie citoyenne des Communautés de Communes vers les logiques de Pays ? Et si les Pays pensaient et les Communautés exécutaient ou réalisaient ? Au vu de la taille de certains Pays atteignant parfois celle d'un département, un problème en terme de démocratie de proximité se poserait. N'étant pas positionnée directement sur de l'opérationnel, son existence est intégralement vouée au projet. Pris par de multiples enjeux et devant répondre aux demandes tous azimuts de la population ou des services de l'État, des collectivités, voire des élus, la Communauté de Communes a visiblement bien moins de temps pour se consacrer à la réflexion. À l'image de la Directrice qui est une véritable "développeuse", nous allons le voir, celle-ci est aux prises avec des logiques de gestion qui, à moins d'avoir un don d'ubiquité, ne lui laissent pas ou peu de temps pour animer encore un projet global sur le territoire.

3. Des logiques professionnelles distinctes

Nous allons montrer, dans cette partie, une distinction qui aurait pu être observée sur d'autres territoires, car il existe toujours dans une organisation, des professionnels qui sont au service de son fonctionnement interne. Cependant, leur affectation résulte de cette logique. Le

sentiment que nous laisse la Communauté de Communes de Lamol réside dans cette vision, qui n'est pas péjorative à notre sens, d'une tendance des professionnels à se centrer sur un service à rendre, de façon très technique et spécialisée.

C'est en ce sens que nous parlerons de professionnels au service du service (public), c'est-à-dire prioritairement au service de leur service employeur.

3.1. Des fonctionnaires au service de leur administration

La majorité des professionnels que nous avons rencontrée au sein de la Communauté de Communes sont fonctionnaires. Nous pouvons percevoir des décalages ou inadéquations entre leur formation initiale et leur fonction et statut, que ce soit en termes de qualification ou de différenciation entre le domaine de formation et le secteur d'intervention professionnelle. Ainsi Géraldine (30 ans, 5 ans d'ancienneté sur le poste), titulaire d'un DESS en chimie se retrouve technicienne de niveau B au service assainissement. Lorsque nous lui demandons la distinction qu'elle peut faire entre son métier et celui d'un agent de développement, elle nous répond *« un agent de développement connaît tout sur les dossiers »*. Par défaut, elle veut dire qu'elle a une connaissance spécifique et non générique des dossiers. À la question des compétences, elle nous répond, entre autres, la nécessité des savoirs tels que la réglementation, les études…

David (30 ans, 3 ans et demi d'ancienneté sur le poste, contractuel), dont la formation est centrée sur l'aménagement et le développement territorial se retrouve également en décalage. Il est en réflexion pour passer le concours de la Fonction Publique Territoriale. Les concours qui relèveraient de sa mission en qualité de chargé de mission NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) tournent autour de l'informatique. Informaticien qu'il n'est pas, il a davantage, selon nous, un profil d'agent de développement, avec une spécialisation, celle de la cartographie. Son travail n'est pas commun à toutes les structures de développement territorial. C'est la première fois que nous rencontrons un cartographe. Il se définirait volontiers agent de développement, mais voit une principale différence avec ses missions autour de l'animation. *« Le chargé de mission NTIC est rarement à l'extérieur »* nous dit-il, pour insister sur son travail de l'ombre qui se situe en amont ou en arrière-plan. Il se définit comme un facilitateur, un accompagnateur en donnant des outils à l'animateur. En

ce sens, il contribue indirectement à l'animation. Il est difficile de concevoir l'aménagement, le développement d'un territoire, sans pouvoir visualiser le périmètre d'intervention. C'est pourquoi le travail de David est essentiel à celui de l'agent de développement. Son absence d'intervention, en direct, dans l'espace public nous incite à le classer dans les agents *du* développement. Il est davantage au service du service et indirectement au service du projet de développement.

Le directeur général adjoint, Hervé (30 ans, attaché territorial, ancienneté 3 ans dans la collectivité et un an sur le poste), juriste de formation, ne se considère pas comme agent de développement, bien qu'il soit défini comme tel par sa directrice[75]. Selon elle, quelqu'un qui perçoit intelligemment ce qu'on peut faire d'un surplus de Dotation Globale de Fonctionnement (DGF), au-delà de la technique, a une âme de développeur. Celui qui repère et sait mettre en mouvement le réseau adapté à un projet en cours par exemple possède aussi toutes les qualités du développeur. Reconnaissant savoir faire ces tâches, il se positionne plutôt comme *« un rouage dans la mécanique »*. Même s'il montre que l'on peut *« habiter »* indifféremment son grade dans la fonction publique, il adhère davantage à notre catégorisation de l'agent *du* développement. C'est techniquement qu'il agit dans sa fonction et en rapport avec ce qu'il est avant tout : un juriste. Il se considère donc plutôt comme un technicien spécialisé dans le droit public. Il se distingue des agents de développement local en raison de la phase dans laquelle il se situe dans le projet vis-à-vis d'eux : *« Les agents de développement local ont plus longtemps le projet dans les mains, pour le développer. J'ai plus une tâche de montage préalable, de réflexion préalable et de contrôle. »*. Ainsi, il les voit davantage comme « *des acteurs de terrain* », ce qu'il n'est pas, de son point de vue.
Il a en charge le repérage de la légalité ou non des projets de développement que souhaite mettre en œuvre la Communauté de Communes. C'est également dans ce sens que nous pouvons dire qu'il est au service du service et, indirectement, bien sûr, au service du projet.

Cette vision ultra spécialisée nous a été confirmée par un vice-président. Lorsqu'on lui demande ce qu'il pense des professionnels de la Communauté de Communes, il nous démontre cette vision extérieure de la forte technicité de ces professionnels. Vu positivement,

[75] Nous voyons ici ce que nous exposions lors du chapitre précédent au sujet de l'impossibilité de réaliser une enquête quantitative exhaustive sur les agents de développement, tellement la définition de soi et des autres n'est pas directement liée à des fonctions ou à un statut clair.

il les considère comme du personnel de haut niveau, très qualifié et qui sait toujours répondre aux différents questionnements (souvent techniques) des élus des communes.

Il nous semble que pour les élus qui ont une vision assez restreinte du développement local, le personnel d'une Communauté de Communes est plutôt perçu comme des supers techniciens, ayant un profil quasi-similaire aux personnels communaux, mais avec une vision plus large sur un territoire plus important. G. Jeannot (2004, *op. cit.*, p. 97-98) a également relevé cet état de fait : *« même si l'agent se considère comme un agent de développement, il trouve en face de lui des élus pour lesquels le modèle de référence est celui de la secrétaire de mairie de leur commune et qui projettent à cette nouvelle échelle ce modèle »*. Mais, sans doute est-ce l'image que donne à voir les professionnels de la Communauté de Communes de Lamol ? En tout état de cause, s'il y a volonté de sortir de cette assignation, Jeannot pense qu'il devient nécessaire pour les agents de développement de *« lutter »* (*ibid.*, p. 98). Il s'agit là d'un enjeu de reconnaissance d'une différence de pratiques, de compétences…

Enfin, une dernière professionnelle pourrait être observée, quant à sa place, au service du service. Nous tenons toutefois à préciser qu'il s'agit d'une position caractérisée par la force des choses. Isabelle (50 ans, fonctionnaire, attachée territoriale depuis un an et demi) possède toutes les caractéristiques de l'agent de développement qu'elle a été durant de longues années. Elle possède une expérience significative de plus de 15 ans dans le domaine du développement local et considère faire partie des *« dinosaures »*, comme elle aime à le rappeler. C'est véritablement son identité professionnelle qu'elle défend à différents endroits, y compris en militant dans de nombreuses associations vouées à la reconnaissance de ces métiers. Possédant le titre de directeur général au sens de la fonction publique, elle ajoute qu'elle est aussi et surtout *« développeur »*. Elle possède, en qualité de directrice générale, la vision globale du territoire et des enjeux de développement. Elle a accès de fait, à l'ensemble des dossiers. Elle anime, négocie, conseille les élus dans leurs décisions… Toutefois, elle ne peut occulter une partie de ses fonctions en qualité de *« manager d'équipe »* comme elle dit, ainsi être au service du service. C'est par exemple, la renégociation du temps de travail des professionnels de la Communauté de Communes qui a duré, pas moins de huit mois. La charge de travail d'une directrice générale doit se combiner entre : être au service du service et directement au service du développement. Ce qui demande un fort investissement.

Elle se qualifie d'*« animatrice – coordinatrice – créatrice – facilitatrice – gestionnaire… »* et se situe moins *« dans le faire, mais dans le faire faire »*. Sa définition est intéressante car elle

signifie qu'elle est en même temps au service du service (gestionnaire), mais aussi au service du développement, en conservant une âme de développeur (créatrice). Elle met à profit ses différentes responsabilités associatives pour être *« un buvard qui s'imprègne de l'extérieur et qui, au regard des enjeux qui sont sur le terrain, va redonner des pistes de travail aux uns et aux autres »*. Nous observons qu'elle a un rôle qui n'est pas facile à tenir, car se situant à la frontière entre le service au service et le service au développement.

Pour revenir sur cette construction des professionnels au service du service, nous pouvons dire qu'il y a sûrement des éléments qui permettent de confirmer cette distinction opérée sur les territoires entre les agents de développement et leurs collègues complémentaires à leurs missions : les agents *du* développement.

3.2. L'agent de développement au service du développement

Pour illustrer la démarche de l'agent de développement dans la Communauté de Communes de Lamol, nous nous baserons sur l'observation d'une rencontre sur site entre Isabelle, Claudine, la chargée de mission économie et un chargé de mission d'une société d'aménagement foncier. Le but de cette rencontre est une visite d'une maison et d'un terrain en vue d'un projet d'implantation d'activités à caractère économique.

Les professionnels du développement local se déplacent physiquement sur le terrain pour évaluer l'opportunité de l'acquisition du bien. Cette activité est assez fréquente, tellement il faut être aux "aguets" des mouvements immobiliers et prendre des décisions rapides qu'imposent les aléas de ce marché et la concurrence des privés. Le Gers est effectivement une terre prisée, notamment par les Anglais qui trouvent ici, un lieu accueillant pour y installer leur résidence secondaire. Nous voyons, par cette action directe de terrain, le rôle important du professionnel dans l'aide à la décision. Ce sont effectivement les professionnels qui font tout le travail de défrichage du projet, qui négocient, qui déterminent les stratégies dans leur relation avec la société d'aménagement foncier[76]. En somme, ils réalisent donc le travail de fond sur un dossier pour l'éclairage de la décision publique. Mais le travail ne

[76] Notons au passage l'importance du réseau et des relations amicales entre les différents acteurs, parfois nécessaires à la concrétisation d'un projet, qui font appel bien sûr à des compétences de savoir être, mais surtout intègre une dimension de temporalité. C'est effectivement le temps qui permet cette construction de relations. Autrement dit, l'agent de développement possèdera une plus grande efficacité, dès lors qu'il aura construit un réseau. Un réseau qui ne peut s'élaborer que sur la durée, ce qui implique pour l'agent de développement de rester quelques années sur le même territoire.

s'arrête pas là. Par expérience, par connaissance des demandes des porteurs de projets, ils se réservent même le droit de donner un avis sur l'opportunité ou non d'acquérir un bien. En l'occurrence, sur le projet présenté, autant Isabelle que Claudine ne considèrent l'achat comme pertinent. Nous pouvons donc faire l'hypothèse que la conjugaison de ces avis infléchira très certainement la décision des élus.

La relation de confiance construite entre les élus et les agents de développement laisse à penser que la construction des décisions est à "deux têtes". Il y a bien une co-construction des projets, une interface élu/professionnel, gage d'efficacité sur les territoires. Cette place donnée au professionnel du développement local lui donne ainsi une légitimité professionnelle. Cette légitimité est caractérisée par un subtil mélange de la qualification (comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent), des compétences et, d'un dernier élément lié à ces dernières : l'expérience. C'est cette expérience qui, pour Claudine est primordiale. Agée de 50 ans, elle a connu de nombreux horizons professionnels dans le secteur économique, dont celui de consultante. *« Si on veut faire un travail de développement endogène, de prospective, il faut être crédible. Un chef d'entreprise, il va vous écouter si vous lui apportez réellement quelque chose. J'ai été consultante et je sais ce qu'est le conseil en stratégie. Il apporte, à mon sens de la crédibilité »* (contractuelle de la fonction publique, un an et demi d'ancienneté sur le poste).

Les différentes études quantitatives, relatées lors du chapitre précédent, nous ont montré que la légitimité liée à la qualification est déjà acquise. En revanche, la compétence s'observe, se juge, à travers une dimension temporelle. À l'image de la création d'un réseau professionnel, les savoir–faire, les méthodes du faire s'évaluent au fil du temps par les élus de la Communauté. Et c'est en fonction de cette évaluation que ceux-ci, (plus particulièrement le Président), laisseront à l'agent de développement une place plus importante et que la co-construction pourra se faire.

Une entente nécessaire pour le développement du territoire, notamment dans la compétence économique, où une étude conduite par un important Cabinet (spécialisé dans l'audit et le conseil en management et de notoriété internationale), pour le compte de la Communauté de Communes, montre une réelle fragilité. En effet, par la présence toute proche d'une zone économique d'envergure internationale, le risque est grand que les dernières entreprises implantées sur le territoire ou les entreprises potentiellement intéressées pour une implantation sur Lamol, fassent le choix de se regrouper sur cette zone afin de profiter pleinement des infrastructures et services propres à ce type d'équipement.

Être au service direct du développement d'un territoire permet d'entendre la respiration de ce dernier. Ainsi, c'est être au plus près des préoccupations des acteurs locaux mais aussi de la population y résidant, prendre toute la mesure de ses atouts et ses faiblesses. C'est aussi savoir repérer les projets susceptibles de le dynamiser ou redynamiser et les accompagner.

Deux exemples de projets de développement permettent de démontrer l'impact de l'action au service du développement. Evidemment, ces initiatives ne sont pas le fruit du travail de l'agent de développement seul, il interagit avec d'autres. Ils sont, tout de même comme de nombreux projets, le résultat d'un accompagnement logistique, méthodologique et financier de l'agent de développement et de sa structure employeuse.

4. Deux projets de développement

Les deux projets que nous allons présenter sont volontairement de taille et d'importance différente. Ils sont cependant significatifs d'une dynamique de développement et ont un impact, chacun à leur niveau, sur la vitalité du territoire. Le premier se situe sur le territoire de la Communauté de Communes, l'autre sur un territoire limitrophe mais au sein du Pays des portes de Gascogne.

4.1. Quand le développement du ciel développe la terre

Il existe sur le territoire de la Communauté de Lamol un festival d'astronomie créé en 1991 à l'initiative de chercheurs dans cette discipline. Il se déroule chaque année début août et réunit environ 10 000 personnes pendant une semaine autour de multiples manifestations, dont des conférences avec des chercheurs de renom. Ce festival s'est fait connaître et a étendu son influence progressivement, au point de devenir le premier rendez-vous européen dans ce domaine.

Construit autour de la logique de la valorisation des potentialités du territoire, la démarche de développement local et de ses développeurs est de sentir ce qui pourrait constituer un pôle de compétences, une démarche innovante, une originalité. Mesurant le succès grandissant du festival annuel, la Communauté de Communes a répondu favorablement à une initiative d'une association souhaitant promouvoir l'astronomie en créant un centre permanent. C'est ainsi

qu'est né en 2002 un village de vacances spécialement dédié à l'astronomie. Cet espace de 36 hectares peut accueillir plus de 200 personnes aussi bien pour des familles lors des différentes vacances, que pour des classes scolaires tout au long de l'année.

À travers des activités du type stages de découverte de l'astronomie, veillées d'observation, fabrications d'outils divers ayant lien avec l'espace, ce lieu nommé le hameau des étoiles, est unique en Europe. Il permet ainsi d'asseoir la notoriété du territoire et plus largement du département du Gers.

4.2. Quand la culture pénètre le rural le plus isolé

Il faut rester dans ce même département, extrêmement rural, pour voir une seconde initiative de développement culturel local unique en France.

C'est par l'intermédiaire d'un chargé de mission du Pays, avec qui nous avions un entretien, que nous avons appris l'existence de l'endroit insoupçonné que nous allons présenter[77].

Jean, que nous pouvons qualifier d'atypique, au même titre que Richard et Frédéric, a de notre point de vue, développé une écoute particulière pour ce projet qu'il a un peu accompagné, parce que faisant écho à ce qu'il est, et à l'idée qu'il défend du développement local. En effet, de formation DEFA (Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animation), il est animateur d'éducation populaire, sensibilisé par la démocratie citoyenne et la culture pour tous. C'est, tout ce que reflète le projet de l'unique librairie-tartinerie en France.

Nous souhaitons marquer une rupture dans notre écrit avec l'encadré suivant pour la présentation et la description de ce projet. Notre souhait est de tenter de montrer le charme que peut opérer, auprès des visiteurs, ce type d'initiative de développement local.

Quand le développement est au service de la culture

Il faut prendre des routes sinueuses, dénuées parfois de toute signalisation. Il faut emprunter quelquefois des axes que l'on repère difficilement sur une carte Michelin. Il faut peut-être se perdre et se re-perdre dans les innombrables lieux-dits ou villages qui ponctuent le voyage, où l'étendue des champs colorés de tournesols semble infinie. Il faut peut-être de l'abnégation,

[77] Notons au passage l'importance des missions de l'agent de développement dans la valorisation ou l'information des initiatives existantes sur le territoire.

de l'envie pour découvrir ce petit village médiéval dépassant à peine la centaine d'âmes. Petit village, où le panneau indiquant la direction de Toulouse, réalisé sur un simple carton se tourne au gré du vent et désoriente ainsi les voyageurs vers d'autres contrées dénombrant autant de merveilles insoupçonnées.

Il faut faire tout ce chemin pour trouver, au cœur du village, le seul lieu où l'on a la chance de croiser d'autres passants d'ici ou d'ailleurs. Le seul lieu permettant l'échange, la relation dans un rayon de 50 kilomètres, caractérisé davantage par une image fantomatique que par l'abondance de vie. Cette librairie, c'est tout dans le "nulle part". C'est la dynamique permettant d'animer l'inanimé. Ce projet mêle la culture, avec la librairie et les rencontres autour d'auteurs dans des cafés philosophiques ou littéraires, l'engagement avec les cafés citoyens et la présence de nombreux livres d'auteurs dits alternatifs, la vente de produits gastronomiques issus du commerce équitable et un impact relatif sur l'économie locale, avec la vente de produits artisanaux ou agricoles locaux.

Pari fou d'un couple issu du développement local[78], l'existence de cette librairie au cœur du rural est une incroyable réussite. Réunissant 60 à 100 personnes pour des discussions autour de cafés littéraires, philosophiques dont certaines font jusqu'à 50 kilomètres pour y participer, nous avons là la mesure de l'impact significatif de ce projet de développement sur le territoire. Au moment où, personnellement, nous réunissons péniblement une dizaine de personnes sur un territoire urbain (dont l'agglomération fait 90 000 habitants) avec les mêmes activités autour d'une Université Populaire, nous percevons aisément la signification du développement local en milieu rural : proposer de l'activité, là où il n'y a rien.

Ces deux expériences montrent assez bien le sens du développement local et de l'action des professionnels. Elles permettent de s'opposer aux idées reçues qui consistent à penser que le rural est un espace où il ne se joue quasiment rien, où l'on se rend uniquement pour le repos mérité d'une année passée dans le mouvement urbain ininterrompu. C'est l'image que nous pouvons nous faire d'un département comme le Gers. Or, le peu de temps passé sur ce territoire nous a permis de découvrir, entre autres, deux initiatives uniques en France qui permettent à ce département de développer son image vis-à-vis de l'extérieur tout en favorisant son développement. D'ailleurs, l'activité astronomique a été retenu par le

[78] Une personne de ce couple était consultante en développement local et l'autre, après avoir été chargée de mission auprès du Préfet est encore en activité à mi-temps au Conseil Régional. Ils nous ont déclaré avoir suffisamment fait d'accompagnement des porteurs de projets et souhaitaient devenir eux-mêmes acteurs du développement local

gouvernement pour l'inscrire globalement dans un pôle d'excellence rurale (que nous avons évoqué lors de la seconde partie) autour de l'application et l'expérimentation des techniques satellitaires. Cette distinction montre ainsi que de tels projets sont considérés comme des secteurs d'activités porteurs d'avenir et dont l'utilité dépasse largement les frontières départementales, régionales, voire nationales. Nous imaginons que ce département du Gers, au même titre que d'autres départements ruraux, recèle encore d'autres richesses pour qui s'intéresse aux dynamiques locales mises en œuvre.

Conclusion

Ce tour d'horizon de quatre territoires ruraux assez distincts constitue un riche apport à notre travail de recherche. C'est une rencontre entre le réel et la réflexion et qui lui donne tout son sens. Il a permis non seulement d'observer des réalisations concrètes de développement local ainsi que l'apport des professionnels à la mise en œuvre de celles-ci, mais aussi de mettre en écho le discours des agents de développement sur leurs activités par une immersion complète dans leurs tâches quotidiennes. Malgré une tendance à l'homogénéisation du groupe professionnel sur le plan de l'âge, du niveau de recrutement, des missions, des compétences à développer…, le terrain d'exercice nous a montré clairement qu'il existe plusieurs façons d'être agent de développement.

En effet, en fonction des caractéristiques territoriales (de son histoire à sa géographie en passant par sa démographie) mais aussi par la configuration de la structure employeuse, de la place conférée aux agents de développement ou par l'intermédiaire des priorités d'intervention sur le territoire ou encore de la place et des implications des acteurs locaux, les agents de développement ne construiront pas un même rapport à la professionnalité. Dans une visée interactionniste, nous pourrions dire que la force de ces différentes interactions conduit les agents de développement à se percevoir différemment d'un endroit à un autre. Les *autrui généralisés* (G.H. Mead, *op. cit.*) constitués par de nombreux paramètres, que nous avons classifiés dans le tableau suivant, du territoire de Mothet ne joueront pas le même rôle en fonction du regard porté sur la construction de l'identité professionnelle des agents de développement que ceux du Pays des Vallées par exemple. Ontologiquement, l'individu agent de développement prendra conscience de ce qu'il est et c'est ce qui lui permettra de se projeter en vue de sa reconnaissance (Sartre, 1943, *op. cit.*).

Tableau 1 : Synthèse des 4 territoires observés

Lieux / ***Caractéristiques***	***Communauté de Communes de Cloët (22)***	***Association de développement et Communauté de Communes de Mothet (11)***	***Syndicat mixte du Pays des Vallées (07)***	***Communauté de Communes de Lamol (32)***
Territoires	**Rural** (hormis 2 petites unités urbaines)	**Essentiellement rural**	**Rural et urbain** (petites unités urbaines)	**Rural** (hormis une petite unité urbaine)
Taille des équipes	**50**	**30**	**10**	**10**
Place des agents de développement local	**Agents de développement innommés**. Inscrits dans les équipes. Pas de place particulière.	**Centrale**	**Centrale**	**Agents de développement innommés**. Inscrits dans les équipes. Pas de place particulière.
Relation aux élus	**Présence forte des élus. Gestion des dossiers en lien direct avec les élus.**	**Présence des élus. Relative indépendance dans la gestion des dossiers.**	**Gestion des dossiers en lien direct avec les élus.**	**Présence forte des élus. Gestion des dossiers en lien direct avec les élus.**
Dynamique de développement	**Plutôt gestionnaire**	**Réflexive et gestionnaire** (projet global de développement local et gestion du territoire)	**Réflexive** (projet global de développement local)	**Plutôt gestionnaire**
Priorité des politiques publiques sur le territoire	**Economie et environnement**	**Pas de priorités nettement définies**	**Pas de priorités nettement définies**	**Economie**
Gouvernance citoyenne	**Participation des habitants** (conseil citoyen)	**Participation des habitants**	**Représentants associatifs**	**Pas de participation des habitants. Gouvernance essentiellement représentative.**

Ces différents éléments de synthèse nous montrent que l'exercice professionnel des agents de développement est différencié. Nous posons l'hypothèse que ces différenciations conduisent à des distinctions dans les manières de se faire reconnaître ou de se voir reconnu. En fonction de la représentation de la structure dans les instances partenariales par les professionnels ou directement par les élus, en fonction de la dynamique de développement plutôt gestionnaire ou réflexive, etc… l'agent de développement sera amené à apparaître plus ou moins dans la sphère publique. Soit il est un bureaucrate et se borne à remplir des dossiers, soit il souhaite véritablement jouer un rôle d'animation. Il est évident que les effets en termes de visualisation dans l'espace public ne seront pas similaires. Et même si cette visibilité n'est pas une reconnaissance aboutie, elle peut en constituer un point de départ.

En étant bien conscient de la limite d'un tel exercice, nous allons tenter d'esquisser une classification en idéal-type des professionnels que nous avons rencontrés à la fois sur ces quatre territoires, mais également tout au long de notre recherche depuis cinq années. Nous tenons à préciser que, bien évidemment, cette construction ne reflète pas toute la réalité des agents de développement, *« de la même manière que le savant tend à ne saisir que des vérités partielles, l'idéal-type lui-même n'exprime que l'aspect qualitatif de la réalité : ce n'est pas une moyenne de données quantitatives, mais l'accentuation de traits qualitatifs »* (L. Fleury, 2001, p. 25). Cette accentuation de traits qualitatifs nous permet de développer une grille de lecture des différentes façons d'être agent de développement. Elle nous servira à analyser l'éventuelle corrélation entre chaque type de professionnel et la vision de la reconnaissance que nous reprendrons lors du chapitre suivant.

Il y a une façon d'être, en fonction d'où on vient. Ce sont les interactions sociales constitutives de l'identité qui ont agi avant d'entrer dans le métier, qui déterminent, en quelque sorte les façons d'agir, de faire et de penser du professionnel. Nous nommerons, pour les besoins de la classification, cette première forme : les interactions sociales primaires. Les agents de développement que nous classerons dans les atypiques peuvent s'inscrire dans cette configuration au sens où ils ont construit leurs savoirs et savoir-faire en dehors de la sphère du développement local.

Puis, il y a les interactions dans le poste liées à la dynamique particulière du territoire, à l'influence d'un acteur leader, au contexte de travail… Elles conduisent à se forger une identité particulière et à se faire reconnaître par cette distinction. D'autres typologies

permettent de classer les professionnels, dans ce système interactionnel que nous nommerons secondaire.
Enfin, les territoires nous ont montré également qu'il existait, à côté des agents de développement, des agents *du* développement. Ils interviennent dans le même cadre de travail, ont quelquefois le même statut au sein de la Fonction Publique, mais diffèrent par trois éléments forts. Ils détiennent une vision partielle ou technique du projet global de développement. Ils interviennent peu en dehors de leur structure employeuse. Ils sont davantage au service du service et, évidemment au service du développement, mais de façon indirecte.

Bien évidemment, les modèles proposés ne sont en rien déterminés. Le passage de l'un à l'autre n'est pas cloisonné, notamment entre l'atypique et l'engagé, dont les conceptions de l'intervention peuvent s'apparenter. Il est vrai également que l'engagé, le conformiste ou encore le technocrate peuvent avoir une posture qui relève d'une forme d'interaction primaire. En revanche, une chose est sûre, nous l'avons repéré, l'atypique se laisse peu pénétrer par le système interactionnel secondaire, lié à son environnement de travail. Il s'oppose même à une sorte de schéma préconstruit. C'est en partie pour cela, qu'il est un atypique.
Sur la question des compétences, nous l'avons déjà dit, les agents de développement sont tous caractérisés par des qualités de savoir être. Or, en fonction de l'échantillon des professionnels rencontrés, nous avons observé des compétences relationnelles chez tous, mais elles ne constituent pas pour certains, une compétence première.

Cette classification n'a qu'un but, celui de montrer la difficulté d'appréhender la diversité des membres (des "je") devant composer à terme, un groupe professionnel (un "nous"). Sans cette composition, le risque sera grand de devenir quelqu'un d'autre que ce que l'on voulait être.
Voyons les caractéristiques qui permettent de dégager quatre types d'agent de développement, à l'aide du tableau suivant :

Tableau 2 : Proposition d'une typologie des agents de développement

	Agent de développement				Agent **du** développement
	Interactions sociales primaires	Interactions sociales secondaires			Au service du service
Types	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	
	Atypique	Engagé	Conformiste	Technocrate	
Caractéristiques	* Domaines de formation diverses non directement liés au développement local (technique, agriculture, animation…) * "Dépasse" parfois les règles administratives * Défense "identitaire" du territoire	* Défend de façon militante, voire identitaire à la fois le métier et le champ du développement local. * Donne un contenu à la démocratie participative. * Peut être influencé par un élu charismatique	* S'inscrit dans un registre administratif * Cherche à s'inscrire dans une carrière en passant un concours (même si celui-ci ne correspond pas aux missions ou niveau de qualification détenu)	* Utilise une rhétorique professionnelle pointue * Se situe plutôt dans un travail bureaucratique, sans réelle confrontation au terrain.	* Tout professionnel spécialisé intervenant dans la structure de développement. (technique, juridique, financier, social…) * Intervient en complément de l'agent de développement.
Dominantes d'intervention	Projet sous l'angle du "ressenti"	Projet sous l'angle de l'association du plus grand nombre	Projet sous l'angle administratif ou technique	Projet sous l'angle de la rédaction écrite	* En fonction de ses missions. * Peut intervenir sur le projet sous l'angle partiel de son niveau d'intervention (aspect budgétaire, faisabilité technique…)
Compétences premières	Savoir être : Relationnelles	Savoir être : Relationnelles	Savoir-faire : Rédactionnelles	Savoir-faire : Rédactionnelles	Diverses en fonction de ses missions au sein de la structure
Reconnaissance	Cherche la reconnaissance dans le métier	Recherche la reconnaissance d'un métier à part entière.	La reconnaissance par le statut	La reconnaissance par l'efficacité	

Tous les professionnels du développement local sont animés par la dimension du projet, nous l'avons vu précédemment lors de la présentation de leurs compétences. Toutefois, la façon d'appréhender le projet pourrait se différencier en fonction des figures définies. En effet, alors que le **technocrate** pense que le projet se construit dans la rédaction par le truchement d'une argumentation claire et chiffrable qui lui donnera une réelle portée, le **conformiste** pense que

c'est l'angle de la technique, de la connaissance des dispositifs et des lois qui l'inscrira dans un cadre formel de réalisation et lui confèrera une crédibilité. L'**engagé** n'occulte pas ces points mais imagine davantage qu'un projet de développement local, au-delà de sa construction argumentative et technique, ne peut se faire sans associer les acteurs pour lequel il est destiné. Enfin, l'**atypique** issu d'une culture différente et ne maîtrisant pas toujours les codes de l'administration parce que n'ayant pas suivi de formation dans ce domaine, s'appuie sur ses expériences antérieures et extra professionnelles pour défendre son point de vue et le projet vis-à-vis de ses collègues ou de ses employeurs comme étant favorable pour le territoire. Nous pourrions dire qu'il se situe dans une justification intuitive dans un premier temps, et qu'il s'informe des possibilités de réalisations juridiques, dans un second.

Ces différences de vue dans la conception même d'un projet nous conduisent à penser que la compétence première développée par chaque figure est à distinguer. Le relationnel joue un rôle important, pour les figures de l'atypique et de l'engagé, aussi bien avec les porteurs de projet qu'avec leurs collègues et employeurs, au sens où la médiation entre les différents acteurs est nécessaire tant dans la recherche de convergences (à partir de points de vue parfois divergents) que dans la tentative de faire s'intéresser les décideurs locaux à un projet qui n'est pas véritablement ficelé. À l'inverse, les conformistes et technocrates considèrent que la compétence première à mettre en exergue est celle du savoir-faire rédactionnel. C'est le gage de la réussite d'un projet quand il a intégré tous les paramètres de faisabilité juridique, financière, administrative… Il est de ce fait plus facile de le "vendre" aux décideurs locaux, animés le plus souvent, par le pragmatisme de l'action.

Ces différents éléments conduisent les quatre figures professionnelles à imaginer une forme de reconnaissance propre à leur particularité. Avec une tendance à l'homogénéisation du groupe professionnel, comme évoquée lors du chapitre VI, il est en effet difficile pour un individu qui n'appartient pas à la même culture, qui ne maîtrise pas tous les codes ou la rhétorique, ou qui n'a pas suivi la même formation initiale, de s'intégrer à ce groupe. Son intérêt est donc de se faire reconnaître dans le métier par les membres du groupe professionnel. Il doit pour cela utiliser progressivement les mêmes codes de langage, la même rhétorique. Cette situation est possible dans la mesure où le groupe agent de développement n'a pas fermé son marché du travail. L'engagé, de son côté, souhaite montrer qu'il existe une particularité propre au métier, celle de favoriser l'animation et la participation des citoyens à la conduite des projets de développement sur le territoire dans lequel il est engagé. C'est cette distinction qui est à opérer avec d'autres métiers périphériques. Le conformiste conçoit la reconnaissance à travers le statut. Pour lui, être intégré dans le corps des fonctionnaires suffit à reconnaître le

métier. C'est l'appartenance à ce corps qui montre que le métier existe et joue un rôle fonctionnel dans la société. Enfin, pour le technocrate les considérations sont tout autres. Il perçoit sa reconnaissance en fonction des résultats qu'il obtient dans ses missions. C'est l'efficacité quantifiable (nombre d'entreprises et nombre d'emplois créés par exemple) qui déterminera en quelque sorte, l'utilité du métier et lui apportera *in fine* une reconnaissance.

Nous allons reprendre dans le chapitre suivant ces catégorisations idéaltypiques et montrer que le discours sur la reconnaissance est aussi divers qu'il existe une diversité de professionnels. Puis, nous dégagerons les stratégies mises en œuvre par ces derniers, afin de faire reconnaître leur spécificité dans l'action publique, à travers la plate-forme de l'UNADEL.

CHAPITRE VIII : QUELLE RECONNAISSANCE POUR LES AGENTS DE DEVELOPPEMENT ?

Par l'éclairage théorique de la notion de reconnaissance traitée dans le chapitre I et l'approche praxéologique des deux chapitres précédents, nous allons montrer que la notion de reconnaissance ne peut rencontrer qu'un seul type d'explication. Elle s'inscrit complètement dans la perspective interactionniste. Nous nous sommes aperçu de cette construction sociale en observant et en interrogeant des agents de développement local intervenant dans des conditions différentes. Ces rencontres nous ont permis de faire évoluer notre questionnement en distinguant la reconnaissance locale dans l'action et une reconnaissance globale. Autrement dit, cela nous a amené à demander si nous pouvions distinguer une reconnaissance du "je", reflet de la personnalité avant le métier, et une reconnaissance du "nous", du groupe professionnel avant tout. En somme, la lutte pour la reconnaissance est-elle une lutte pour l'existence individuelle ou s'inscrit-elle dans une dimension collective, pour reprendre la catégorisation opérée par A. Honneth (*op. cit.*) ?

Nous avons montré qu'il existe plusieurs manières d'être agent de développement. Sont-elles autant de façons d'être reconnu ? L'observation réalisée sur les territoires va nous permettre de mettre en perspective, dans ce chapitre, le discours des professionnels sur cette question de la reconnaissance. En suivant la dimension praxéologique, nous irons voir quelles sont les stratégies employées ou les réponses possibles à la reconnaissance des agents de développement en tant que profession à part entière. Passer par le processus de professionnalisation peut-il assurer une reconnaissance ? Est-ce l'entrée dans la fonction publique qui va la permettre ? ou encore est-ce le regroupement avec des métiers périphériques pour être plus nombreux et ainsi faire poids dans d'éventuelles négociations ?

Nous allons aborder ces différents questionnements en combinant un triple travail de terrain. Comme base de discussion préalable, nous reviendrons sur l'enquête quantitative que nous avons réalisée, pour apporter un éclairage relatif de la position des agents de développement quant à leur reconnaissance. Nous alimenterons la discussion avec les propos tenus par des professionnels rencontrés dans le cadre d'entretiens. Enfin, nous procéderons à l'analyse d'un objet d'étude dans lequel nous avons conduit une importante observation participante : la

plate-forme de l'UNADEL, spécialement dédiée à la question de la reconnaissance des métiers du développement territorial.

I. Qu'est-ce que la reconnaissance ? Une approche pragmatique chez les agents de développement

Lors de notre enquête quantitative, au-delà de la construction d'une typologie des agents de développement, nous avons choisi d'interroger les professionnels quant aux raisons pour lesquelles ils se sentaient reconnus ou non. Avant d'entrer directement au cœur de ce sujet, nous leur avons demandé, de façon plus générique, ce qu'ils considéraient comme élément constitutif de la reconnaissance professionnelle. Nous avions préalablement déterminé un certain nombre de critères propres à l'individu qui occupe une position professionnelle tels que le statut, le niveau de salaire, les missions ; mais aussi des critères qui concernent le métier en tant que tel et son inscription dans l'espace social. Nous trouvons, dans cette seconde série, des critères comme la visualisation de l'activité, c'est-à-dire la double idée que nous pouvons nous faire de l'action conduite par un métier et la possibilité d'en expliquer ou de définir précisément le rôle. La reconnaissance sociale nous renvoie à la dimension développée par Maslow (*op. cit.*), c'est le besoin d'être reconnu au sein de la société. L'appartenance à une profession constituée et jouissant d'une reconnaissance symbolique forte peut y participer. Enfin, l'inscription au sein des Professions et Catégories Sociales (P.C.S.) montre que l'État a reconnu la profession en l'inscrivant dans cette classification officielle. Une existence officielle demeurant, en général, un assez bon palier en prévision de la reconnaissance d'un objet social.

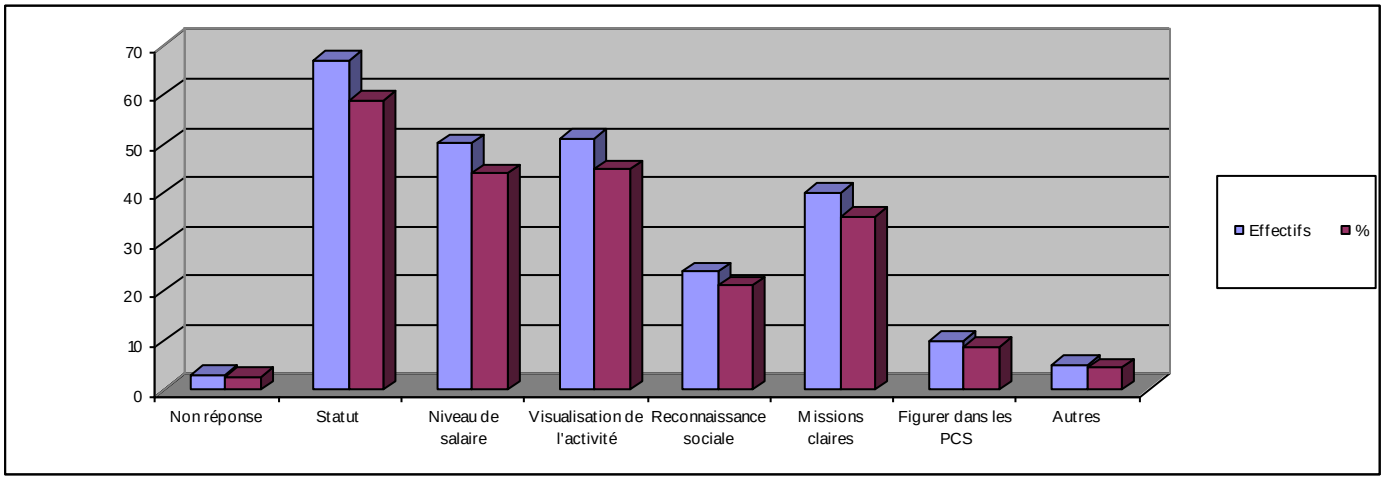
1. Une perception socialement construite

Nous percevons assez clairement, à l'analyse des résultats donnés dans le tableau 1 et le graphique suivant, cette idée que la notion de reconnaissance est socialement construite. En effet, nous nous apercevons que les préoccupations propres aux agents de développement ne sont pas déconnectées de leur vision générale relative à la reconnaissance professionnelle, puisque c'est la question du statut qui arrive en tête des réponses exprimées. Comme nous l'avons vu lors du chapitre VI, la part des fonctionnaires chez les agents de développement intervenant dans les structures publiques ne dépasse pas les 20 %. Le fait de ne pas disposer de statut clair est donc une préoccupation centrale pour les agents de développement.

Tableau et graphique 1 : Les éléments de la reconnaissance d'une profession

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

NB : Les pourcentages sont calculés sur la base des interrogés, soit 114 agents ayant répondu



Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

Si nous avions posé cette question des éléments de la reconnaissance au groupe professionnel des ouvriers par exemple, sans doute aurions-nous rencontré des réponses d'une autre importance ? Peut-être la question du salaire serait-elle venue en premier, dans la mesure où celui-ci se situe, avec celui des employés, dans les tranches les plus faibles de la société française ?

À ce propos, nous pensons que le métier d'ouvrier est particulièrement éclairant pour évoquer l'appréciation subjective de la reconnaissance. En effet, l'ouvrier est une figure extrêmement connue dans l'imaginaire collectif. Historiquement ancré comme profession à part entière, inscrit dans des grilles de classification, reconnu pour sa "souffrance" au travail, l'ouvrier n'en est pas moins en manque de reconnaissance à d'autres niveaux. Les grands conflits qui ont marqué le XX^{ème} siècle, analysé sous l'angle du mouvement social, par de nombreux sociologues autour d'A. Touraine, mais aussi les multiples micro-conflits récents montrent

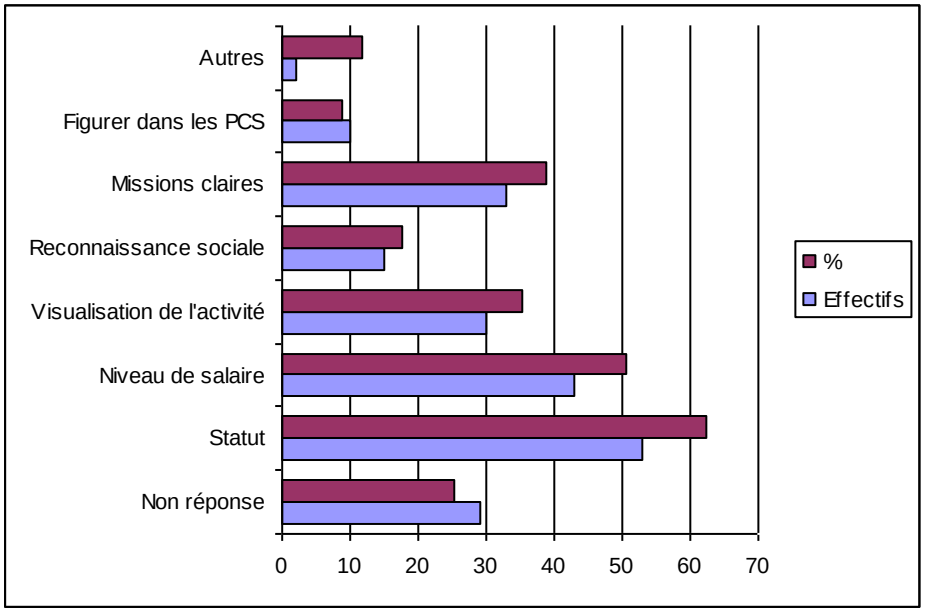
que l'ouvrier est en perpétuelle lutte pour sa reconnaissance à traduire dans la revalorisation de salaire, dans l'amélioration de ses conditions de travail… Des luttes qui, au total, tentent de pallier à cette absence de reconnaissance sociale dans la société. S. Beaud et M. Pialoux (*op. cit.*) nous ont bien montré qu'il existe aujourd'hui une honte à être ou devenir ouvrier, alors que cette condition était perçue, à l'intérieur du groupe, comme une fierté.

La question de la reconnaissance peut donc avoir plusieurs niveaux d'appréhension, selon la place sociale que nous occupons dans une société donnée. Pour l'agent de développement, côtoyant le champ de la Fonction Publique, c'est une toute autre préoccupation qui les mobilise et qui constitue un élément constitutif de ce champ : le statut.

2. Le statut : un problème au cœur de la reconnaissance des agents de développement

Les agents de développement sont majoritairement d'accords pour dire qu'ils ne sont pas reconnus. 74,6 % de notre échantillon estiment ne pas être reconnus contre 21,9 % (3,5 % ne se prononçant pas) qui pensent l'être. Les raisons pour lesquelles ils ne se sentent pas reconnus, s'orientent, une fois encore, autour de la question du statut comme le montre le graphique 2 ci-dessous :

Graphique 2 : Les raisons de l'absence de reconnaissance du métier



N.B. Les pourcentages sont calculés sur la base des interrogés ayant répondu non à la question : « pensez-vous que votre profession soit reconnue ? », à l'exception du pourcentage « non réponse » qui englobe l'ensemble des interrogés

Source : Enquête par questionnaire « Les agents de développement dans le Grand Est », 2005

La question du statut avec 62,3 % arrive donc en tête des manques à la reconnaissance pour les agents de développement. Ils s'inscrivent en fait pleinement dans les thèses de N. Fraser (2004, p. 158) qui considère que le déni de reconnaissance est *« un tort relevant de l'ordre du statut, situé dans les relations sociales »*. L'importance du statut est telle qu'elle devance la question du salaire et le fait d'avoir des missions claires. Bien évidemment, ces résultats s'ils démontrent une tendance, sont à relativiser en raison de l'échantillonnage en notre possession que nous aurions souhaité plus conséquent. Nous verrons plus loin si cette tendance est encore traduite dans le discours des professionnels sur le terrain.

Regardons de plus près cette question du statut et voyons si elle n'est pas corrélée à son propre statut. En d'autres termes, les agents de développement se préoccupent-ils du statut quand ceux-ci en possèdent un qui n'est pas satisfaisant à leurs yeux ? En effet, au regard de la Fonction Publique Territoriale où les agents de développement interviennent massivement, nous avons vu que posséder un statut de contractuel est synonyme de précarité, d'inconfort… Il n'est donc pas étonnant de voir, en croisant les données que nous avons enregistrées, que ce sont majoritairement les contractuels qui évoquent le statut, en premier item, en réponse à la question des éléments permettant de reconnaître une profession (17,2 %, devant le niveau de salaire : 12,8 %). Si nous croisons avec l'interrogation relative à la reconnaissance du métier d'agent de développement, nous trouvons également proportionnellement, une forte majorité de contractuels qui trouve le métier non reconnu (49,1 % sur 64 % de contractuels dans l'échantillon).

Est-ce à dire que l'entrée dans la Fonction Publique et l'acquisition d'un statut de fonctionnaire permettrait de régler les problèmes de reconnaissance de l'agent de développement ? En tous les cas, c'est majoritairement l'opinion des professionnels interrogés dans notre échantillon qui pensent à 24,6 %[79] qu'un concours spécifique permettrait une reconnaissance entière du métier. Sans doute une autre hypothèse peut être avancée, celle qui consiste à penser que cette introduction dans la Fonction Publique peut également être motivée par un besoin de sécurité dans l'emploi. Besoin de sécurité qui, rappelons-le, arrive en second dans l'échelle de l'épanouissement de chaque être humain, selon le psychologue A. Maslow (*op. cit.*).

[79] Premier item relevé sur les 69,3 % de répondants à la question

II. La question de la Fonction Publique

La Fonction Publique évolue en corrélation avec les modifications sociétales et en raison du paysage institutionnel. Depuis sa création au XII^{ème} siècle avec l'apparition de "l'agent communal", elle n'a eu de cesse de s'adapter. Aujourd'hui, plus de vingt ans après la mise en œuvre de la décentralisation, l'État, dont le rôle central est de garantir l'intérêt général et la cohésion sociale, fait le constat des déséquilibres géographiques et sociaux, de l'inégale présence des services sur le plan territorial. *« L'examen de chacun de ces problèmes souligne la nécessité d'une meilleure coopération des collectivités entre elles et d'une meilleure coopération des collectivités avec l'État* », comme l'affirme le Conseil Economique et Social (2000, p 41), qui considère que l'État, à travers la Fonction Publique Territoriale, doit jouer un rôle dans les politiques de développement local.

Organisée à tous les niveaux d'intervention sur les territoires, la logique de la Fonction Publique est-elle, pour autant, adaptée aux dynamiques du métier d'agent de développement local ? Le plus souvent positionné sur les concours de niveau A[80], qui correspondent à la fonction de cadre dans la Fonction Publique Territoriale, les agents de développement s'orientent, comme nous l'avons déjà évoqué, plutôt vers le concours d'attaché (qui correspond à la filière administrative) ou celui d'ingénieur territorial (filière technique). Il semble que ce soit tout de même dans le concours d'attaché que les agents trouvent un cadre qui se rapproche un peu plus de leurs tâches. Le concours d'ingénieur subdivisionnaire, quant à lui, demeure très technique et les diplômes d'aménagement du territoire ou de géographie ne devraient, à terme, plus être reconnus. Il subsiste, toutefois, de nombreux paramètres qui ne favorisent pas une parfaite adéquation entre les attentes des agents de développement et les possibilités offertes par l'administration publique.

1. Les freins à l'intégration dans la Fonction Publique

L'organisation des concours dans la Fonction Publique Territoriale n'échappe pas à la complexité. Pour le concours d'attaché par exemple, cinq spécialités sont recensées :

1/ administration générale ; 2/ gestion du secteur sanitaire et social ; 3/ analyste des systèmes d'information ; 4/ animation ; 5/ urbanisme depuis le 29 janvier 2004. Au sein de ces

[80] La catégorie A correspond dans la Fonction Publique aux emplois de conception ou d'encadrement. Le niveau de recrutement pour passer le concours est situé à Bac + 3 et plus. La catégorie B (niveau Bac à Bac + 2) comporte des fonctions d'application, ce sont des emplois intermédiaires. Enfin, la catégorie C (sans diplôme ou diplôme inférieur au Bac) correspond à des emplois dits exécutifs.

spécialités, il existe trois options (qui correspondent en quelque sorte à des matières). Il existe au sein de la spécialité urbanisme, une option politique de la ville et développement local. Nous pourrions penser que les questions introduites dans cette option s'approchent des réalités de terrain des agents de développement en milieu rural. Or, il n'en est rien, la question de la session 2005 du concours, par exemple, n'a porté que sur la politique de la ville.

Nous voyons bien que l'organisation même du concours conduit à une prise en compte limitée du champ d'intervention de l'agent de développement. C'est ce que nous révèle Stéphane (agent de développement, directeur d'une Communauté de Communes, contractuel) en nous donnant des exemples de sujets incompatibles avec la pratique même d'un agent de développement local en milieu rural : un de ses collègues a dû traiter les modalités de mise en œuvre d'un projet d'habitat en milieu urbain, tandis que lui s'est retrouvé face à un sujet touchant au volet urbain de la loi SRU (Solidarité et Renouvellement Urbains).

Ce qui a comme conséquence, pour certains agents de développement, de considérer que les compétences propres au métier ne sont pas reconnues. *« Une reconnaissance du métier par la Fonction Publique Territoriale, oui, mais à hauteur des études que l'on a fait et à hauteur de l'expérience que l'on a »* (Alexia, 32 ans, agent de développement contractuelle, 6 ans d'ancienneté sur le poste) ; *« Les compétences* (de l'agent de développement*), au niveau de la Fonction Publique, on s'en fiche »* (*ibid.*) ; *« La Fonction Publique Territoriale se situe dans des logiques totalement contraires aux logiques de projets, aux logiques de développement. »* (Michèle, 35 ans, agent de développement contractuelle, 10 ans d'ancienneté dans le développement local) ; d'où l'importance de faire *« comprendre que le métier d'animateur territorial est un nouveau métier »* (Hassouna, 32 ans, agent de développement contractuel, 5 ans d'ancienneté sur le poste)

Une autre difficulté s'ajoute avec l'entrée dans la Fonction Publique. Il s'agit de la question du seuil démographique dans lequel un grade de la Fonction Publique peut intervenir. Par exemple, un attaché principal (deuxième grade du cadre d'emplois des attachés) ne peut travailler dans une commune de moins de dix mille habitants ou dans un établissement public assimilé, sauf en étant directeur général des services. Il doit également encadrer un certain nombre de personnes, ce qui laisse sous-entendre qu'un agent de développement, embauché dans une petite structure ou ne disposant pas du seuil de population suffisant devra quitter sa structure s'il réussit le concours. Une difficulté s'ajoute pour l'espace rural, celle de la fuite progressive des titulaires de concours visant une carrière plus intéressante dans le monde urbain. Cette logique est indiquée par G. Jeannot (2004, *op. cit.*, p. 100) : *« les espaces ruraux concernés sont pour beaucoup faiblement attractifs et des agents dotés d'un concours*

risquent de ne pas se bousculer sur certains postes… les élus continueront alors à recruter des contractuels ».

Certains, plus expérimentés, perdent même un certain nombre d'avantages, notamment en termes de rémunération lorsqu'ils réussissent un concours puisqu'ils doivent intégrer la grille afférente. C'est le cas de Dominique qui a vu son salaire amputé de plus de 300€ par mois en intégrant un statut de la Fonction Publique. Cet état de fait n'est donc pas incitatif si l'on se situe rationnellement d'un point de vue financier.

En somme, certains pensent, à l'instar de Céline (chargée de mission dans une association nationale) que la Fonction Publique Territoriale ne fonctionne pas en termes de métiers. *« Il faudrait créer sans doute une filière spécifique* ». Nous nuancerons ses propos en considérant que, de notre point de vue, la profession de fonctionnaire est composée de multiples métiers. Elle reconnaît d'ailleurs la diversité des métiers en les affectant sur des missions pour lesquelles les individus ont été formés. En revanche, nous pouvons sans doute considérer que la logique des concours est, quelquefois, moins centrée sur les particularités du métier. Combien de fois entend-on les enseignants se plaindre du concours qui est centré sur les savoirs au détriment de l'approche pédagogique. Il est vrai que dans la tradition républicaine de notre pays, le concours possède une conception élitiste de sélection des meilleurs. Une dimension qui peut être vécue comme une véritable injustice. C'est ce que souligne un agent de développement dont les propos sont rapportés par G. Jeannot (*ibid.*, p. 100) : *« être dans une logique comme au XIX*^{ème} *siècle, ce n'est pas un progrès (…) C'est une suprême injustice par rapport à une forme de savoir. Qu'est-ce qu'on demande, on demande un savoir encyclopédique, un savoir universel, on demande à des gens de raisonner d'une certaine manière* ». L'État sélectionne sur la connaissance, sur la culture pour faire face à l'afflux de candidats toujours plus important. Nous pensons, toutefois, que l'organisation centrée sur les compétences propres aux métiers, n'est pas antinomique à la sélection. C'est d'ailleurs dans ce sens que s'adapte la Fonction Publique en proposant différentes spécialités et options, en vue de se rapprocher au plus près des logiques de métiers. Cette adaptation se profile d'ailleurs pour les agents de développement local.

2. Un concours adapté au métier d'agent de développement

Comme l'indique Isabelle répondant à une interview de *La lettre du développement local* (juillet-août 2005) *« nous sommes devenus des spécialistes de la généralité : spécialistes de la méthode et généralistes de l'approche »*. C'est cette approche de la généralité qui fait justement problème à la construction d'un parcours à la fois de formation et d'organisation d'un concours spécifique au sein de la Fonction Publique Territoriale. C'est pour le Consultant Y. Maclet (*Gazette des communes*, février 2005, p.70) une réelle difficulté y compris dans le sentiment d'appartenance à un service ou à un corps de métiers. En même temps, construire la logique de métier implique le développement de la spécialisation qui, finalement, inscrit les agents de développement dans une posture paradoxale. Ils souhaitent un concours spécifique, spécialisé alors qu'ils sont des généralistes.

P. Heumel, de l'ADCF (Association Des Communautés de France) commentant le rapport de B. Dreyfus remis fin novembre 2003 au ministre de la Fonction Publique et portant sur la réforme de la Fonction Publique Territoriale, indiquait que développer les concours sur titre enferment *« les agents dans des spécialités et tend donc* (la Fonction Publique[81]) *à se priver de profils généralistes adaptables gages de souplesse tant pour l'administration que pour l'agent lui-même »* (*Intercommunalités*, n°74, décembre 2003, p. 13)

C'est sans doute ce caractère paradoxal qui conduit à ce que la réflexion du côté du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) n'aille pas aussi vite que le souhaiteraient les agents de développement. Cependant, la réflexion est engagée et associe les professionnels aux différents axes de travail. L'association Profession Développement (*op. cit.*), dont la question de l'adaptation du concours est une de ses préoccupations centrales, travaille en lien avec le CSFPT pour rédiger un argumentaire en faveur de cette orientation.

Trois pistes sont actuellement à l'étude : 1/ soit la création d'une sixième spécialité ; 2/ ajouter une option « développement territorial » dans la spécialité urbanisme. Inscrite dans la spécialité urbanisme, il reste à démontrer en quoi cette option sera différente de celle « politique de la ville et développement local » et comment elle pourra prendre en considération les particularités propres aux agents de développement intervenant en milieu rural ; 3/ enfin, troisième hypothèse qui semble celle correspondant le plus à la prise en compte des spécificités des métiers du développement local. Il s'agit de créer un concours de catégorie A dans une filière « animation et développement territorial ». Solution la plus

[81] C'est nous qui soulignons

adaptée, car la création d'une spécialité permet la création d'options afférentes. Ainsi, la diversité des lieux de travail ou de conditions d'exercice, par exemple entre l'espace urbain et l'espace rural pourra s'appréhender par ce jeu des options.

Une fois ce projet d'adaptation du concours réalisé, si fortement demandé par les intéressés, peut-on en déduire que la problématique de la reconnaissance du métier est définitivement réglée ? Si cela était le cas, qu'en serait-il des professionnels intervenant dans l'espace privé ? Observant que l'espace professionnel des agents de développement est caractérisé par la diversité des statuts et des formes d'intervention, nous pensons qu'il est nécessaire de préserver un équilibre entre le champ de la Fonction Publique et celui de l'espace privé, majoritairement représenté par le monde associatif.

3. Vers un nécessaire équilibre public/privé ; fonctionnaire/contractuel

La question de la Fonction Publique Territoriale n'est pas centrale pour tous les professionnels. Nous pouvons repérer sur cet aspect, l'importance des préoccupations en fonction de la situation dans laquelle on évolue. Par exemple, Christelle, embauchée au sein d'une association de développement n'aborde à aucun moment la question de la Fonction Publique comme élément de reconnaissance. Fortement influencée par un élu local comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, elle centre son analyse, autour de la reconnaissance, à travers le lien élu / professionnel.

Richard, que nous avons présenté comme atypique, considère pour sa part, qu'il ne faut pas que tous les professionnels deviennent fonctionnaires, afin de préserver la diversité et la mobilité. *« Il ne faut pas en faire des fonctionnaires, des gens trop installés. Il faut les obliger à bouger pour exercer leur métier ailleurs. Faire en sorte qu'ils aient des facilités de déplacement pour voir ailleurs comment ça se passe »*. C. Brevan et P. Picard (*op. cit.*, p. 73) parlent, en quelque sorte, d'une fin de la diversité qui caractérise les professions du développement local si l'on érige le statut de fonctionnaire en règle universelle et si la place laissée aux contractuels devient inexistante. Nous souhaitons apporter une nuance à ces propos, tant nous considérons qu'il peut exister une diversité au sein même de la Fonction Publique. Certes, l'orientation vers la spécialisation d'un concours tend à l'homogénéisation des candidats, et ce, même si un concours est ouvert après un niveau d'études plus qu'à la suite d'un cursus de formation. La tendance pour les individus à passer les concours proches des savoirs et savoir-faire pour lesquels ils ont été formés est légitime. Toutefois, sur un plan identitaire, le fait de devenir fonctionnaire, de posséder un statut public et de répondre à un

certain nombre de prérogatives comme le devoir de réserve conduit-il un individu à convertir son habitus (Bourdieu, 1980) ? C'est une question sur laquelle la sociologie pourrait tenter de donner des réponses mais celle-ci s'éloigne de notre préoccupation initiale.

Pour reprendre le débat instauré lors du chapitre VI, portant sur la question du monopole professionnel sur un marché des activités, nous pouvons dire qu'un métier qui ne souhaite pas ou n'a pas les moyens de s'ériger en monopole se constitue ainsi, en définitive. L'État, par l'organisation des concours, ferme le marché du travail. Celui ou celle qui ne possède pas un Bac + 3, ne peut accéder au concours d'attaché par exemple.

Un professionnel ayant un niveau de formation moindre ne pourra plus occuper son poste si la Fonction Publique décide d'affecter l'ensemble des postes d'agents de développement à des titulaires d'un concours spécifique. En revanche, il y aura encore place à l'atypisme si l'accès aux postes est offerte à des titulaires d'autres concours, y compris ceux de niveau B. La possibilité de passer des concours interne, externe ou encore par le truchement de la troisième voie laisse tout de même une marge de manœuvre à l'individu qui souhaite s'engager dans le métier d'agent de développement. Enfin, la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement, dite loi Sapin permet à des professionnels actuellement en poste, d'être intégrés au sein de la Fonction Publique sans avoir à passer des concours. Il existe donc une possibilité d'ouverture à un système qui n'est pas complètement monopolistique.

Sur la deuxième préoccupation de Richard, la mobilité, nous pensons au contraire que l'entrée dans la Fonction Publique Territoriale la permet davantage. Entrer dans la Fonction Publique, c'est l'opportunité de faire carrière, au sens de Hughes (*op. cit.*), c'est-à-dire avoir la possibilité progressive d'acquérir des responsabilités et des délégations. La carrière (*career*) s'appréhende comme synonyme de parcours d'une personne au cours de son cycle de vie. Selon H. Becker, disciple de Hughes (1985, p. 126), elle se compose « *dans sa dimension objective (...) d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle, la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive* ».

Nous voyons bien à travers ce concept que le parcours professionnel n'est pas linéaire. Il peut y avoir un tournant *(tourning point*) dans la carrière, volontaire (changement d'orientation) ou involontaire (blessure pour un sportif...). Ce sont à la fois l'âge social et l'âge physiologique qui ont une incidence sur la carrière. C'est la dimension individuelle et personnelle dans la

carrière. Mais c'est également le changement dans le système social (avènement des nouvelles technologies, changement d'échelle dans l'exercice de certains métiers, mouvements sociaux…), qui conduit à des modifications des parcours des individus. C'est la dimension collective du processus de carrière. Ainsi, la trajectoire de chaque professionnel est conditionnée, pour Hughes, par la structuration des organisations du travail, à travers les filières d'emplois et l'histoire personnelle des individus.

Si nous revenons à notre préoccupation portant sur la Fonction Publique, nous pouvons nous demander si la logique de la carrière est possible lorsque l'on reste dans une collectivité de faible importance. Le professionnel recruté localement, parce qu'il a connaissance des rouages et des réseaux au sein d'un territoire, parce qu'il y vit, comme Richard par exemple, sera de fait peu mobile. L'individu installé sur son double territoire d'exercice professionnel et de vie se montrera sûrement moins mobile que le fonctionnaire de passage à un moment donné sur ce même territoire. Du coup, la question de la mobilité géographique et intellectuelle peut s'avérer être une caractéristique propre au fonctionnaire au service du développement local, dans le sens où l'expérience dégagée sur d'autres territoires peut être réinvestie par adaptation sur chacun d'entre eux.

Un autre aspect est évoqué par René (Président d'une association de développement local). Il considère qu'il ne faut pas que tous les agents s'orientent vers la Fonction Publique Territoriale, car la conséquence serait d'appauvrir le monde associatif. En effet, si les agents de développement faisaient tous ce choix d'entrer dans la Fonction Publique Territoriale parce que synonyme de stabilité, plus rémunératrice ou encore pour sa possibilité d'y faire carrière, il est vrai que le monde associatif souffrirait. Par sa dimension de permanence dans l'animation du projet associatif, accompagné de ses savoir-faire, le professionnel possède effectivement une caractéristique qui ne peut être remplacée strictement par le bénévolat, propre au secteur associatif. Le monde associatif possède de nombreux atouts pour développer des projets de développement local aussi bien sectoriels que globaux, à l'image de l'expérience de l'association de développement de Mothet.

Par ailleurs, les logiques de Pays peuvent être organisées sous statut associatif. Considérées comme moins contraignantes que la Fonction Publique, ces logiques portent un projet de développement dont la caractéristique principale, nous l'avons déjà dit, est de ne pas être directement opérationnel. Il y a donc une place pour des professionnels, qui ne souhaitent pas avoir un statut de fonctionnaire, à vivre pleinement la dimension réflexive du projet de développement. En revanche, la tendance de l'État ou encore des collectivités locales à vouloir contractualiser avec des entités de dimension importante, nous l'avons vu avec notre

exemple en Ardèche, conduit parfois les professionnels à s'éloigner du terrain et à faire du développement local sans le local.

Selon le choix de la Fonction Publique ou du privé, il y a la possibilité pour un professionnel de vivre pleinement son métier selon l'idée et l'appréhension des missions qu'il se fait. Que l'on intervienne en qualité de fonctionnaire, de contractuel ou encore de salarié de droit privé, même si l'espace de travail n'est pas identique, est-on pour autant un autre agent de développement ? Autrement dit, n'y a-t-il pas tout de même une voie de professionnalisation commune qui constitue un second élément dans le processus de reconnaissance ?

III. La notion de professionnalisation

Telle que Hughes l'envisage, la professionnalisation est un processus correspondant à deux niveaux : celle d'une personne et celle d'un groupe. Il appelle ces niveaux la mobilité individuelle et la mobilité collective. Nous pouvons faire le parallèle avec la logique de reconnaissance qui, dans un processus d'interaction, se construit, à la fois d'un point de vue individuel et collectif. Je me fais reconnaître dans un "nous" collectif. C'est ce "nous" qui permet mon évolution. Mais pour que ce "nous" collectif existe, il doit être également reconnu. La professionnalisation, au sens de Hughes est, en quelque sorte, la reconnaissance de l'individuel dans le collectif (la première forme) et par cercle concentrique du collectif dans des collectifs (la seconde forme).

1/ La première forme décrit le processus par lequel un individu cherche à acquérir les qualifications qui lui permettront de s'élever, à la fois en interne dans le hiérarchie du métier, et en externe dans la stratification sociale.

2/ Le second aspect est collectif dans la mesure où la professionnalisation est aussi l'enjeu de luttes internes entre des coalitions dans le seul but d'obtenir la licence et le mandat. Pour cela, il devient indispensable *de « monopoliser les moyens nécessaires pour occuper, comme ils le souhaitent, les positions de pouvoir et de prestige de leur univers de travail* » (Hughes cité par Piriou, *op. cit.*, p 195). Pour construire ce monopole, les métiers cherchent à obtenir un marché toujours plus grand, par la recherche de nouveaux publics et en créant de nouveaux besoins. Ils se heurtent dans cette recherche à l'équilibre entre théorie et pratique. Certains vont orienter la définition de leur profession à travers une dimension théorique non accessible à tous, d'autres vont développer une dimension pratique et chercher à en détenir le monopole

d'exercice. C'est d'un côté, une forme d'organisation interne « *académique, telles les sociétés savantes* » et de l'autre *« une forme de représentations professionnelles, telles les associations professionnelles* » (*ibid.*, p. 196). Les associations du type Profession Développement jouent ce type de rôle en revendiquant la particularité des métiers du développement territorial. C'est, quelque part, montrer que ces métiers se distinguent des autres, périphériques (ceux que l'on nomme les agents *du* développement, par exemple) et qu'ils possèdent une spécificité à l'intervention dans le champ du développement local.

Dans la tradition continentale, la professionnalisation renvoie plus au développement de formations et de qualifications spécialisées, de compétences spécifiques, à une modernisation et une intellectualisation des anciens métiers qu'à la maîtrise et à la structuration de groupes organisés, autonomes, contrôlant l'accès à la profession et à son exercice (Boudon, Bourricaud, 2004, p. 471-475). *« Cette rente de monopole n'est peut-être que la façade derrière laquelle se dissimulent les intérêts corporatifs »* (*ibid.*, p. 474).

Cette dernière définition montre que la logique de la professionnalisation n'entraîne pas systématiquement la création d'un monopole d'une profession. Nous pensons simplement que la logique de professionnalisation permet de distinguer l'activité professionnelle de l'activité occupationnelle. Distinction qui est fondée sur une rémunération de cette activité basée sur des compétences (dont la qualification), et sur l'obtention de missions particulières pour remplir celle-ci. Comment se profile la professionnalisation des agents de développement de ce point de vue ?

1. La professionnalisation des agents de développement local : étapes d'un parcours

Nous avons vu qu'en matière de reconnaissance, la question du statut vis-à-vis de la Fonction Publique est centrale pour les agents de développement. Or, dans la logique de la professionnalisation, nous pouvons considérer que ce niveau de reconnaissance est individuel. Il permet, si nous reprenons les propos de Hughes, de s'élever individuellement dans la hiérarchie. Mais la question du statut de la Fonction Publique ne reconnaît pas seule, une forme collective du métier. Nous l'avons dit, les agents de développement peuvent intervenir aussi bien dans l'espace privé. Dans ce secteur, il n'existe pas de conventions collectives propres au développement local, selon Céline.

Mais cette question du statut est intéressante, car elle permet d'interroger une dimension fondamentale d'un métier, à savoir sa clarification, sa lisibilité dans l'espace public. En effet, nulle activité professionnelle ne peut obtenir un statut propre aussi bien par la création d'un

concours spécialement dédié, que par la mise en œuvre d'une convention collective, tant qu'elle n'a pas correctement défini les contours de son exercice professionnel.

Pour les agents de développement, cette clarification devrait passer par plusieurs étapes, selon les professionnels interrogés :

1/ Construire un référentiel emploi/formation/compétence partagé par tous (employeurs et salariés) pour Céline qui considérait, au moment où nous l'avons rencontrée, que les innombrables référentiels existants étaient construits localement avec un nombre d'acteurs restreint et un ensemble de professionnels qui ne s'y retrouvaient pas. Nous avons montré précédemment que la question du référentiel a sérieusement avancé et que les échos des professionnels sur le terrain étaient plutôt favorables.

Nous l'avons déjà indiqué, c'est pour le moment, l'aspect formation qui reste encore à construire, tellement il est hétérogène. Les contenus ne sont pas adaptés aux compétences demandées aux agents de développement sur le terrain. Le référentiel compétences jouera peut-être ce rôle de caractériser les manques en matière de formation.

Sans doute également, le nomadisme professionnel que nous avons évoqué plus haut favorisera l'inter-formation sur les territoires, tant il est vrai que la diversité des professionnels fait la richesse du développement local en milieu rural, « *plus la pratique est diverse, plus le niveau d'expertise et la maturité sont élevés* » (Brévan, Picard, *op. cit.*, p. 75).

2/ Trouver un mode de représentativité des agents de développement pour Bertrand (syndicaliste) dont la syndicalisation peut être un bon débouché. Parallèlement, il lui semble nécessaire que le monde patronal (les employeurs des agents de développement local) se *« structure »* afin d'entrer en négociation pour la définition claire du métier. Il est vrai que le monde des employeurs est difficile à mobiliser sur la définition du métier. Sans doute, la diversité forte de ces employeurs qui peuvent être indifféremment un élu, un président d'association bénévole, un professionnel… conduit à ce qu'ils aient des difficultés à se retrouver pour constituer un groupe partageant les mêmes préoccupations. Nous reviendrons sur cette question au chapitre suivant.

Sur la question de la représentativité, nous avons déjà exprimé la difficulté pour le groupe professionnel de savoir précisément quel est le nombre d'agents en poste aujourd'hui. La mobilisation est aujourd'hui davantage territoriale (un processus de syndicalisation existe en Meurthe-et-Moselle, en Alsace ; des réseaux d'agents de développement se structurent en Haute-Saône, en Rhône Alpes…). Ces différentes organisations peuvent permettre la structuration de la communauté professionnelle, en ce sens qu'elles réunissent des pairs qui trouvent là un moyen de partager les problèmes rencontrés sur le terrain.

Seules, l'association Profession Développement et la plate-forme UNADEL ont une volonté d'action sur le plan national. Mais l'une comme l'autre ne mobilisent pas suffisamment de professionnels pour construire une réelle représentativité. Et si cette représentativité n'était pas recherchée, tout simplement, par les intéressés ?

Quoi qu'il en soit pour C. Brévan et P. Picard (*ibid.*, p. 70) : « *ces pôles de structuration du mouvement professionnel méritent d'être soutenus, tant il est vrai qu'il ne saurait y avoir de véritable reconnaissance du métier de chef de projets sans organisation véritable de la profession* ». Il est effectivement difficile pour un métier de se structurer et d'apparaître dans l'espace public, dès lors qu'il n'a pas fait la démonstration de sa capacité de mobilisation collective, comme nous le disent C. Brévan et P. Picard. Ce qui est vrai pour l'urbain, l'est sans doute aussi pour le rural.

3/ Une autre façon de professionnaliser, pour Serge (chargé de mission dans une association de développement), c'est aussi une reconnaissance par le salaire. À savoir, une évolution de carrière et une rémunération en conséquence. Nous avons vu que cette possibilité est offerte dans le cadre de la Fonction Publique. Elle reste à définir pour le monde associatif, par le truchement d'un rattachement ou de la mise en place d'une convention collective.

Le chemin est encore long à parcourir pour arriver à une professionnalisation pleine et entière du collectif des agents de développement. Y a-t-il des enjeux à cette professionnalisation ? Qui cela sert-il : l'individu qui exerce cette activité professionnelle ou l'espace dans lequel il travaille ?

2. Les enjeux de la professionnalisation

Isabelle nous dit *« on est à la croisée de tas de choses. On n'existerait pas, cela ne se passerait pas. Par contre, le fait d'exister ne constitue pas la pierre angulaire. Quelque part, on l'est, mais cela ne se voit pas »*. Terrible paradoxe que de se retrouver à la croisée d'un projet de développement, mais de ne pas être visible. En même temps, est-ce la visibilité qui est nécessaire ou simplement l'existence du professionnel ? Comme l'affirme Isabelle, *« si on n'existe pas, cela ne se fait pas »*. L'évolution de l'espace rural caractérisée par l'accroissement des politiques de développement local, les exemples alimentant nos précédentes parties, montrent la nécessité de l'existence des agents de développement pour articuler, animer et coordonner les différents acteurs souhaitant agir sur leur espace de vie.

Il y a donc un enjeu à la professionnalisation du métier pour l'espace d'intervention de celui-ci. En revanche, en dehors de la connaissance technique des dossiers, des circuits de financements, de la diversité des partenaires *« aucune des professions ou des structures traditionnellement présentes* (sur le marché du développement local[82]) *ne détient le monopole d'une mission ou d'un savoir faire* » nous dit Y. Gorgeu (1991, p. 17). Là, réside l'enjeu et toute l'ambiguïté dans le processus de professionnalisation du métier d'agent de développement local. Dans sa volonté d'être reconnu, la nécessité de montrer une spécificité est évidente, donc en quelque sorte de se distinguer du profane. Dans sa mission, faire accéder le profane à la connaissance, à la construction du projet est le second volet de cette nécessité. Ainsi le rôle de l'agent de développement est, en quelque sorte, de montrer qu'il n'y a pas d'expert compétent et des profanes incompétents, mais que c'est bien l'apport de chacun dans son expertise, sa richesse personnelle, son expérience qui construit le projet de développement. Nous pouvons même dire que l'agent de développement n'a pas intérêt à écarter le profane, puisque c'est également ce dernier, dans un processus interactif qui construit la professionnalité, la compétence légitime du professionnel.

Un second enjeu réside dans la reconnaissance de la mission d'animation et de médiation qui participe clairement de l'action concrète dans un projet de territoire. En effet, pour mettre en œuvre ses missions, l'agent de développement se positionne, avant tout, en animateur et en intermédiaire. Animateur multidimensionnel dans le sens où il est un animateur de projets, de réunions, d'équipes, plus **abstraitement** animateur du territoire. Il est en même temps un intermédiaire ou médiateur multidimensionnel car il se situe entre les différents acteurs d'un projet, entre acteurs et institutions et plus **concrètement** entre les élus (issus de la démocratie représentative) et les habitants (acteurs de la démocratie participative).

Pour J. Lorthiois (1997, p. 46), il existe une difficulté à décrire les métiers tertiaires et surtout *« les plus immatériels d'entre eux, les services ayant trait à l'intelligence, au conseil, à l'ingénierie.. »*. Ce problème s'explique, selon elle, par une vision centrée sur le produit et la tâche. Cette vision se traduit par une bonne capacité à établir un référentiel à partir du produit (le poissonnier, le serrurier…) ou d'un service effectué (le coiffeur) ou bien d'un outil utilisé (pour le balayeur, l'outilleur fraiseur par exemple), mais demeure insuffisante pour traduire le contenu du tertiaire *« immatériel »*. C'est pourquoi, pense J. Lorthiois, il est si difficile de classer les métiers du développement local selon des approches classiques.

[82] C'est nous qui soulignons

En effet, l'animation est une activité dont la caractéristique première est « *de ne pas être mesurable* » pour l'UNADEL (charte de l'agent de développement, *op. cit.*, p. 2). L'enjeu, dans le processus de professionnalisation, est de faire reconnaître, pour les agents de développement, l'action immatérielle comme élément de leur spécificité.

Sans entrer dans le débat sur l'évaluation qui nous éloignerait de notre sujet, ne peut-on penser que c'est le cas de nombreuses professions pourtant reconnues, de présenter une action difficilement évaluable en termes quantitatif ? L'acte d'enseigner est-il évaluable ? Nous savons bien que ce n'est pas à partir des notations des élèves qui ne sont que construit social que l'on peut évaluer l'impact positif ou négatif d'un enseignement. C'est la raison pour laquelle, nous voyons apparaître, dans l'enseignement scolaire, de nombreux critères d'évaluation plus qualitatifs. Tout n'est pas rationnellement quantifiable et il semble que le "discours qualitatif " bénéficie d'une attention plus soutenue de la part des pouvoirs publics.

Les rôles de médiation, intermédiation que peuvent jouer les agents de développement peuvent constituer un levier sur lesquels ils peuvent s'appuyer dans le processus de professionnalisation. Dans une société qui reconnaît le fait professionnel par l'utilité, cette dimension de l'action professionnelle est celle qui peut être la plus visualisée vis-à-vis des pouvoirs publics, dans la mesure où la notion de médiation prend une place de plus en plus prégnante dans l'espace public (Stébé, 2005, *op. cit.*).

En effet, comme nous l'avons évoqué dans la seconde partie de notre thèse, la tendance à la généralisation de la participation des habitants dans les projets de développement qui les concernent, voire dans le suivi et l'action des politiques locales, place l'agent de développement local dans un rôle important de médiateur. Cependant il s'agit, comme nous l'avons vu, d'une position délicate pour l'agent de développement, en ce sens qu'il doit se situer entre deux groupes dont les intérêts peuvent parfois, et même souvent, diverger. Il doit ajuster les clivages, entre ce que B. Vachon (*op. cit.*, p. 133–134) nomme le groupe leader élu et le groupe leader non élu. Car, à l'image de toute dynamique d'organisation, la question du leadership se pose. Le problème réside en ce que le groupe leader élu peut considérer n'avoir besoin de personne (si ce n'est les techniciens qui l'entourent) pour mettre en œuvre son projet ou son programme et penser sa légitimité en vertu de son élection.

D'un autre côté, le groupe leader non élu doit faire la démonstration de ses capacités à porter ou à accompagner les projets. Pour cela « *les qualités nécessaires au groupe leader sont apparentées à celles qu'on doit retrouver chez le leader : être un symbole, véhiculer les valeurs fondamentales de la communauté, pouvoir créer un climat de confiance, favoriser l'expression des citoyens et construire des liens de solidarité autour du projet de*

développement local à l'intérieur et à l'extérieur de la collectivité » (*ibid.*, p. 136). Le groupe leader non élu peut ainsi ne pas avoir besoin de l'appui d'un professionnel. Doit-on considérer pour autant que l'agent de développement doit se présenter comme un leader ? Sans doute pas, mais il doit cependant faire la preuve de son expertise, entre autres.

Dans le sondage *Les Français et l'espace rural* (*op. cit.*, p. 76), les personnes interrogées sur la base de la question suivante : en matière d'aménagement des campagnes, à quel intervenant faites-vous confiance en premier ?, elles répondent majoritairement quelle que soit la région, les élus (moyenne de 45 %), viennent ensuite, les experts ou spécialistes (moyenne de 16 %). Nous pouvons supposer qu'il s'agit, entre autres, des métiers du développement et en particulier des agents de développement local lorsque les interviewés parlent "d'experts". Nous pouvons même avancer, qu'au regard de la proximité entre les élus et les professionnels du développement local qui les assistent, ce sont les agents de développement local qui sont doublement plébiscités, dans le sens où se sont eux qui mettent en forme le projet des élus et quelquefois sont à l'initiative du projet.

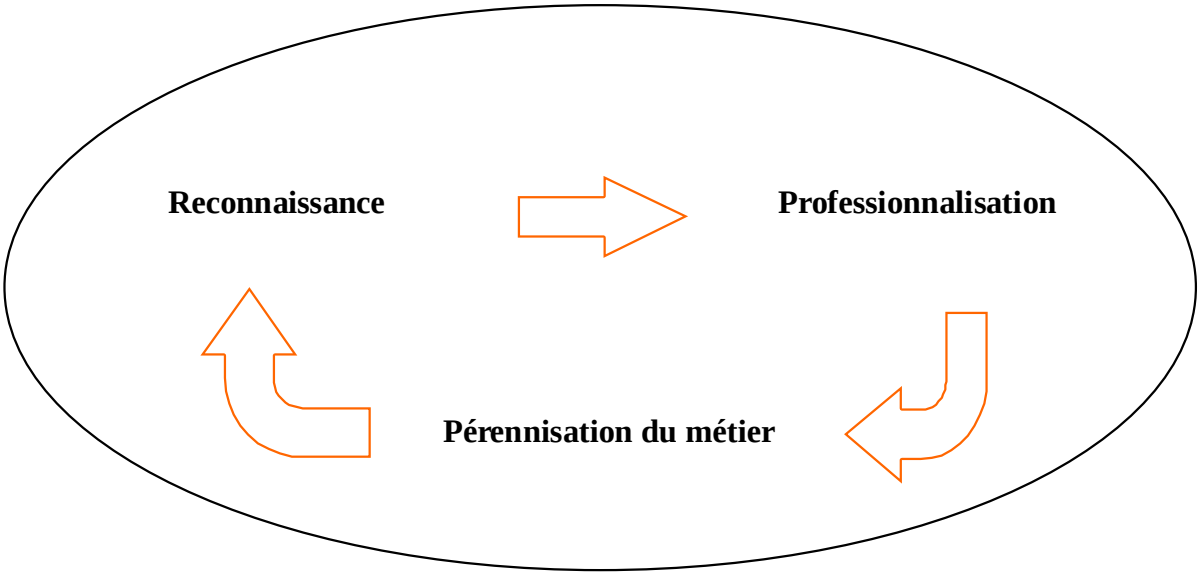
Il y a donc bien une attente de l'intervention des professionnels qui font la démonstration d'une expertise pour dynamiser l'espace rural. Mais il ne s'agit, à aucun moment, d'un monopole dans l'expertise, comme l'avance J.-Y. Trépos (2001, *op. cit.*, p. 38), il existe une « *concurrence d'expertise* » menée par des groupes qui s'organisent, comme nous l'avons montré lors de la partie précédente à travers l'exemple concernant le traitement des nuisances sonores d'une autoroute. Ils achètent ou louent un sonomètre pour mesurer l'importance du bruit, donc des nuisances subies par la population. Ils font ainsi la démonstration d'une expertise qui n'est pas forcément un savoir expert au sens scientifique du terme, mais un savoir commun ; tout dépend de la définition que l'on donne à la notion d'expertise. Chaque niveau d'expertise a une légitimité, le professionnel et le non professionnel. L'agent de développement local, dans son domaine d'intervention, a une légitimité experte et possède, dans ce processus de participation des habitants, une utilité et des compétences à faire valoir. Cette expertise est particulière en ce sens qu'elle se situe, comme nous l'évoquions plus haut, à l'intermédiaire de plusieurs niveaux d'expertise. L'agent de développement se positionne, à notre sens, à l'intersection d'un processus transactionnel tripôlaire comme le conçoit M. Blanc. Un processus composé par *« la légitimité des élus (le suffrage universel), celle des experts (la connaissance et le savoir-faire) et celle des militants* (ou des habitants[83]) *qui, en se mobilisant et en participant, passent du statut de sujet passif à celui de citoyen actif »* (Blanc,

[83] C'est nous qui soulignons

1999, p. 189). La tâche de l'agent de développement n'est donc pas aisée, il est expert dans et hors du jeu transactionnel.

Au fil de notre démonstration, nous mettons en évidence les enjeux de construire une professionnalisation pour le métier d'agent de développement. Elle sert, dans un processus d'interaction et dans une vision du service accompli par les agents, l'évolution des territoires sur lesquels ces derniers agissent. Indirectement, c'est la professionnalisation de chaque individu qui importe dans la volonté de poursuivre la dynamisation des territoires ruraux.
Afin de développer la professionnalisation du métier, il est nécessaire de reconnaître leur spécificité en tant qu'acteur collectif. Ainsi, s'instaurera la pérennisation du métier hors et dans la Fonction Publique Territoriale, au service des habitants et des projets de développement d'un territoire donné. Et c'est bien cette pérennisation qui conduira le métier à être davantage reconnu, au fur et à mesure de ses actions. Il s'agit d'un cercle vertueux comme l'illustre le schéma suivant :

Le cercle de la reconnaissance pour un métier



Dès lors qu'une activité professionnelle est visualisée et reconnue par les pouvoirs publics comme ayant un rôle à jouer dans le monde des activités professionnelles inscrites dans l'espace public et à mesure que cette dernière fait la démonstration de ses aptitudes à développer des capacités de professionnalisation (formations particulières, développement de compétences propres à l'exercice de l'activité professionnelle…), elle va pouvoir inscrire son action dans la durée. L'État lui donnera les moyens de sa pérennisation, notamment en lui

reconnaissant une place à part entière dans d'éventuelles et futures négociations afin de professionnaliser davantage l'activité (convention collective, inscription dans les P.C.S… ou statut dans la Fonction Publique). Parallèlement, c'est l'inscription durable dans le paysage professionnel, ici le développement local, qui, progressivement va légitimer l'action conduite par les professionnels. Dans cette légitimation, si l'action est crédible aux yeux des différents acteurs sur le territoire, en ce sens qu'elle répond à des préoccupations de façon efficace, alors ce seront progressivement les professionnels conduisant cette action qui se verront être reconnus, car *« la fonction exercée et l'emploi occupé participent de la reconnaissance et de l'existence sociale des individus »* (B. Flacher, 2002, p. 76)

Mais les agents de développement souhaitent-ils véritablement une reconnaissance comme acteur collectif, ou ne s'inscrivent-ils pas dans une logique de reconnaissance individuelle ? La différenciation des manières d'être agent de développement induit-elle une différence de vue sur la notion de reconnaissance ? Nous allons tenter de répondre à ces questions en remobilisant les idéal-types construits lors du chapitre précédent.

IV. Vers une approche typologique sur la manière de se faire reconnaître

Les différentes typologies envisagées précédemment ne se laissent pas enfermer dans une caractérisation structuraliste, parce que nous avons vu que c'est dans l'interaction que se construit les différentes façons d'être agent de développement. Comme nous l'avons déjà dit, l'identité professionnelle est réticulaire et l'on peut très bien être technocrate et conformiste, tout comme il peut exister une déconnection entre la vision portée sur la reconnaissance et le profil de l'agent de développement. Autrement dit, être un "engagé" ne signifie pas forcément avoir une vue collective sur la question de la reconnaissance de ses collègues agents de développement.

Cependant, l'approche interactionniste nous permet de dégager quelques tendances.

Pour traiter de cette question sur la différenciation de reconnaissance, nous allons d'abord évoquer les types d'agents qui présentent des récurrences.

1. La figure du conformiste

Le profil du conformiste correspond, dans notre construction, à deux grands types d'agent de développement. Ce sont ceux qui se posent moins la question de la reconnaissance, soit parce qu'ils possèdent un statut lié à la Fonction Publique Territoriale, soit parce qu'ils ont une

place particulière en fonction de leur mission, telle que le développement économique, par exemple.

Le premier profil pourrait donc correspondre généralement à un professionnel "fonctionnaire". Nous disons, "généralement", car nous avons rencontré des agents de développement fonctionnaires qui avaient plutôt les caractéristiques du profil de l'engagé. Parce qu'il a passé un concours, il est donc inscrit dans une carrière de fait, car, quoi qu'il fasse, il évoluera au sein de son poste par la montée des échelons propres à tout fonctionnaire. Il possède par ailleurs, une sécurité vis-à-vis de son emploi. De ce fait, l'agent de développement fonctionnaire ne se pose plus la question du statut pour sa propre personne. C'est le cas de Dominique (*op. cit.*) qui, répondant à la question de la reconnaissance, nous indique *« être très philosophe et prend beaucoup de recul par rapport à sa vie professionnelle… »* et ajoute *« ne pas avoir besoin d'une étiquette »*.

C'est également Irène, directrice de Communauté de Communes, agent de développement (55 ans, attachée territoriale, 7 ans d'ancienneté sur le poste), qui considère ne pas avoir d'état d'âme par rapport à cette question : *« je ne me pose jamais la question de me savoir reconnue, pas reconnue. C'est pas vital pour moi. Peut-être parce que je vis dans un contexte où, finalement, j'ai le sentiment d'être reconnue sans avoir besoin de le revendiquer »*.

D'autres propos puisés chez les professionnels que nous avons nommés les agents *du* développement nous montrent qu'il n'existe pas de problématique de reconnaissance pour ceux qui ont un statut de fonctionnaire. C'est le cas d'Eric (*op. cit.*) qui affirme n'avoir aucun problème de reconnaissance. Sa seule préoccupation résulterait d'un débat propre au monde des fonctionnaires quant à *« la tutelle des corps d'Etat sur la Fonction Publique Territoriale »*, une sorte de hiérarchie, d'élitisme entre les statuts dans l'organisation du secteur public. Nous sommes loin des attentes existentielles des agents de développement. Relevons au passage que nous avons repéré, au cours de nos investigations, qu'une autre distinction entre les agents de développement et les agents *du* développement résulte de cette différence d'approche quant au sujet de la reconnaissance. Ce n'est absolument pas la question du statut qui les préoccupe, ni, du reste, celle de la reconnaissance sociale de leur métier que ce soit auprès de leurs collègues, de leurs employeurs, que de la population qu'ils servent.

Hervé (*op. cit.*) considère, pour sa part, en évoquant le cas collectif des agents de développement que *« c'est la reconnaissance statutaire qui pose problème. Je la conçois, mais j'y adhère moins parce que je ne suis pas attaché à ce statut »*. Il montre, par ses propos, que l'on ne se pose plus ce problème de statut (qui, rappelons le, demeure la première préoccupation en matière de reconnaissance pour les agents de développement) lorsque l'on

est soi-même inscrit dans un statut. En effet, Hervé peut prétendre sans doute ne pas être attaché à un statut parce qu'il est, lui-même, titulaire d'un concours de la Fonction Publique Territoriale.

En revanche, le fait d'être sous statut n'empêche pas de se pencher sur les difficultés de reconnaissance des autres agents de développement, peut-être avec un décalage dans le point de vue. C'est par exemple, Irène (*op. cit.*) qui nous indique que l'important n'est pas le statut *« tout est une affaire d'hommes »* nous dit-elle et ajoute *« nous avons des gens qui ont un DESS de management de collectivités territoriales, dont une qui est emploi-jeune, donc elle a accepté. Mais je veux dire qu'on occulte toutes ces appellations, ces statuts. Nous ce qui nous intéresse c'est la personne et ce qu'elle est capable de faire »*. Bien évidemment, le statut ne transforme pas l'individu. Nous avons déjà montré qu'il existe plusieurs manières d'habiter ses fonctions et ce, quel que soit le statut. En revanche, dire que c'est la personnalité qui prime, fait fi des difficultés de la préoccupation des agents de développement d'être reconnus comme acteur collectif ayant des méthodes et des compétences particulières. Ce qui, d'après les intéressés, n'est pas encore complètement acquis au sein de la Fonction Publique Territoriale. Reconnaître les capacités d'une personne est une chose et demeure légitime pour tout employeur qui souhaite s'entourer de collaborateurs aptes à développer les missions qui lui ont été attribuées. Cette vision posée sur la personne, occulte souvent ce qu'est l'agent de développement en tant que métier à part entière, apportant une plus-value sociale sur les territoires.

Hervé, pour sa part, envisage une reconnaissance dans le cadre de la Fonction Publique Territoriale, mais sans avoir une idée précise de la forme qu'elle pourrait prendre : *« le travail de l'agent de développement local concourt à l'action publique. Il est donc normal, par répercussion, qu'il y ait une reconnaissance de l'ensemble des acteurs qui concourt à l'action publique »*. Il y a bien une vision d'une reconnaissance collective du métier, mais *a priori*, qui s'inscrit dans une approche décalée des "revendications" des agents de développement sur la dimension statutaire.

Du côté des agents de développement en charge de l'économie, *« ce poste est vraiment très reconnu dans toutes les collectivités »* pour Hélène (*op. cit.*) qui a connu plusieurs expériences sur ce type de mission et a ainsi une vision assez élargie en qualité de consultante. Pour elle, « *il n'y a pas de manque à la reconnaissance* ».

Pour Claudine (*op. cit.*) qui a vécu une expérience significative de consultante, mais également dans des agences de développement, la question de la reconnaissance du métier

comme acteur collectif ne se pose pas. *« Je ne cherche pas la reconnaissance. Du moment que j'ai la reconnaissance locale, cela me suffit »*, elle montre que le poste centré sur le développement économique ne pose pas de problème en matière de reconnaissance individuelle. Ce positionnement individuel suffit et n'engage pas davantage les professionnels à réfléchir sur les éléments qui permettraient une vision partagée de la reconnaissance collective du métier.

2. Deux types d'engagés

A cette figure des conformistes, s'oppose la figure des engagés. La forme de l'engagement diffère sur la vision de la reconnaissance. Il y a les engagés pour leur territoire, nous dirons les engagés **dans** leur métier et les engagés **pour** leur métier. Ils ont en commun l'approche collective des problèmes à géométrie variable. L'engagé dans son métier défend une approche collective des problématiques sur le territoire avant son propre métier. L'engagé pour son métier prône avant tout une défense collective du métier pour un meilleur service, ensuite sur le territoire. Il n'y a pas, selon nous, d'antinomie dans ces profils. Il existe même de nombreuses porosités. C'est simplement une question de priorité que nous faisons différer quant à la question de la reconnaissance pour construire notre typologie. Bien évidemment, nous pouvons considérer que le but de chaque professionnel demeure identique, à savoir, l'amélioration des conditions de vie de la population sur un territoire donné.

2.1. L'engagé *dans* le métier

Par l'approche sur les territoires lors du chapitre précédent, nous avons montré que des engagés comme Willy de la Communauté de Communes de Mothet n'attendent pas véritablement une reconnaissance personnelle, mettant en avant le projet *« ce n'est pas un problème, car le principal c'est le projet global de territoire »*. Inscrit dans une démarche de dévouement total au territoire fortement structuré autour d'un rapport identificatoire à un leader charismatique, il nous semble important de rappeler que cette expérience territoriale est assez exemplaire. De ce fait, les profils rencontrés ne sont pas généralisables, même si une part d'engagement est nécessaire au métier d'agent de développement, nous y reviendrons ultérieurement.

Très présent sur le territoire, en quasi-contact permanent avec les différents acteurs du territoire, les professionnels de Mothet jugent leur niveau de reconnaissance dans ce contexte

fait de quotidienneté : *« notre reconnaissance est directe, car nous travaillons en direct avec les élus du bureau »* (Michaël, *op. cit.*). Ainsi, ils semblent peu se préoccuper de la logique de reconnaissance collective du métier. *« J'ai peu d'infos et je commence seulement à m'y intéresser »* nous dit Michaël à propos de l'existence et de positions des structures ou organisations défendant les principes de manques à la reconnaissance du métier d'agent de développement. Sa directrice, Christelle (*op. cit.*) culpabilise même de ne pas s'occuper de cette question *« je me sens mal de ne pas aider les collègues ».* Autrement dit, comme elle ne rencontre pas de difficulté de reconnaissance dans son métier, elle ne semble pas se préoccuper de reconnaissance pour le métier. Toutefois, elle consent que cette question est importante, considérant implicitement que si le groupe professionnel n'est pas reconnu et ne se construit pas, les répercussions se feront sur l'ensemble des professionnels agissant dans le même secteur d'activités, avec un risque de disparition.

2.2. L'engagé *pour* le métier

Tout autre est le positionnement des engagés pour le métier. Ils se retrouvent dans des organisations collectives de type associations ou syndicats. Pour les deux responsables de l'association Profession Développement, la posture de l'engagement dépasse largement le cadre de leur métier. À la question des raisons de leur engagement personnel au sein de cette association, aussi bien Isabelle que Jérôme nous montrent qu'être engagé est un état de leur personnalité. *« C'est ma contribution au collectif. Je suis un animal grégaire et ma mission, dans la société, est de rendre quelque chose, quelque part »* (Isabelle, *op. cit.*). « *J'ai un peu une âme de militant. Donc j'aime bien tout ce qui tourne autour de la chose publique, tout ce qui concerne la vie de la collectivité. Et donc travaillant dans une collectivité avec une spécificité concernant l'exercice de mon métier, tout ça mélangé a fait que je ne me suis pas posé de questions »* (Jérôme, *op. cit.*).

L'engagement est constitutif de leur identité. C'est, en quelque sorte, une façon d'être reconnu personnellement que de travailler à la reconnaissance collective du métier.

Ils partagent, avec d'autres, des revendications communes en vue de faire reconnaître les spécificités du métier d'agent de développement. En général, ces revendications se retrouvent au sein de la plate-forme animée par l'UNADEL.

Il est également intéressant de noter que l'échange dans des espaces spécialement dédiés à la question conduit les individus à intégrer un discours collectif. C'est par exemple, un constat hypothétique qui est fait sur les raisons des freins à la reconnaissance du métier. On retrouve

généralement dans les propos, la notion de nouveauté à la fois du champ de travail, l'intercommunalité et, du métier en tant que tel. Nouveauté accompagnée par le discours du temps nécessaire pour faire connaître l'intérêt de cette intercommunalité et les particularités des compétences des professionnels y travaillant.

Nous retrouvons aussi la notion de la comptabilisation des professionnels qui exercent dans le développement local. Michèle (*op. cit.*) dressant un parallèle avec d'autres métiers connus et reconnus puisés dans différents champs (boucher, boulanger, infirmier…) et les rapportant proportionnellement à la population totale, veut nous dire que le groupe professionnel des agents de développement ne constituent pas un groupe très significatif : *« il commence à y avoir de plus en plus de professionnels du développement territorial, par rapport au nombre d'habitants, mais c'est vraiment quelque chose de très marginal »*.

La difficulté à se compter, liée à la limite méthodologique constituée par l'auto-définition de l'individu comme agent de développement, que nous avons évoquée précédemment, constitue effectivement un problème préalable pour peser collectivement.

La seconde difficulté résulte de l'énoncé collectif du problème. En effet, le tout n'est pas de faire nombre, mais bien de s'entendre sur la définition de ce qui est souhaité pour la reconnaissance du métier. Or, pour Anne-Marie, responsable d'un syndicat alsacien d'agent de développement né en 1998, il est difficile de développer une vision commune, tellement elle perçoit un manque de solidarité entre les agents de développement. Cette question revient souvent dans ses propos et semble être pour elle, la difficulté majeure à la reconnaissance collective. *« La première des difficultés est le fonctionnement individualiste des agents de développement. Ceci est peut-être lié au fait qu'ils travaillent souvent isolés et doivent se débrouiller. En tout cas, je perçois beaucoup d'individualisme et cela m'inquiète »* (39 ans, chargée de mission dans un pays, 15 ans d'ancienneté). G. Jeannot (2004, *op. cit.*, p. 94) relève cet état de fait sur son panel en indiquant que *« quasiment aucun des agents entrés dans le métier après 2000 n'est inscrit dans une association nationale ou participe à des rencontres professionnelles nationales »*.

La position de l'énoncé collectif des données du problème est partagée par Jean-Marc qui y voit également un préalable avant de s'engager sur le terrain de la revendication. Il se questionne sur le problème en tant que tel de la reconnaissance pour envisager ce qui lui manque dans ce métier et, *in fine*, ce qui manque au métier. Sa démarche est originale en ce sens qu'il fait un continuel va-et-vient entre la reconnaissance individuelle et la reconnaissance collective. Plus précisément, il indique comment la reconnaissance individuelle peut poser les bases d'une reconnaissance plus large, confirmant ainsi, ce que

nous avons montré lors de la première partie, le caractère interactionniste de la notion de reconnaissance. *« Ce qui m'importe c'est d'être reconnu déjà au niveau de ma propre cellule…familiale ça s'entend. Mon fils aîné qui a six ans, quand il me demande ce que je fais, c'est vrai que les premières fois ç'était encore plus difficile qu'avec vous, puisque là, il fallait que je travaille avec un nombre de mots plus réduit. Pourtant, c'est pas très riche…L'important c'est que ce soit compris dans une proximité, pour moi. Puis après on élargit le cercle, donc dans ma propre cellule familiale, c'est acquis et puis ça sera enrichi au fur et à mesure que mes enfants grandiront…Au niveau de la cellule familiale génération, c'est à peu près saisi. Au niveau de la cellule paternelle, maternelle ça vient d'être acquis… Il faut compter trois ans ou quatre ans pour l'appréhension du système. Ça s'inscrit dans la durée »* (34 ans, agent de développement Communauté de Communes, 3 ans d'ancienneté sur le poste, 13 ans dans le développement local).

Comment concilier les intérêts individuels à l'intérêt collectif est une question qui a traversé et traverse encore la sociologie. Elle vient à nouveau se poser avec une acuité particulière, autour de la notion de reconnaissance des agents de développement où, nous allons voir, que l'intérêt collectif n'est pas véritablement défini. C'est ce qui pose problème à notre troisième figure, l'atypique dont le souhait est d'être reconnu dans le métier.

3. L'atypique : une figure hétérogène dans un groupe homogène

Le développement local est marqué par la diversité. Diversité des domaines d'interventions, diversité des visions posées sur ce champ et diversité des profils des professionnels du développement. Ceci est confirmé par G. Jeannot (2004, *op. cit.*, p. 39) qui indique que peu d'entretiens réalisés dans le cadre de son étude *« ne débutent sans une clause de principe sur le caractère atypique du parcours qui va être exposé au chercheur »*.

Même si les différentes formations qui amènent au métier d'agent de développement tendent à s'uniformiser (autour des domaines du développement local et de l'aménagement du territoire), cette spécialisation s'expose à partir du troisième cycle, laissant ainsi la voie à la possibilité de la diversité des profils. C'est par exemple, le cas d'une professionnelle chef de projet qui a fait les beaux arts avant d'intégrer un DESS politique de la ville. Ce sont quelques agents de développement qui sont passés par des formations du type BTS aménagement paysager et qui ont intégré sur la base de leurs expériences un DESS développement local…

Nous savons bien que la formation initiale ou encore les expériences passées ont contribué à forger l'identité personnelle et professionnelle de l'individu. C'est la confrontation de ces différents univers qui forgent la pluralité et la richesse du développement local. Peut-on en déduire que tous les agents de développement ont un profil atypique ? A la lecture des résultats des différentes enquêtes quantitatives réalisées sur le métier (*op. cit.*), nous avons vu que le groupe professionnel était plutôt composé de personnes jeunes très diplômées, ce qui laisse sous entendre qu'elles n'ont pas accumulé de nombreuses expériences et sont passées par la voie classique universitaire qui semble se dessiner pour devenir agent de développement. Ce niveau d'étude leur permet également d'intégrer les concours de niveau A de la Fonction Publique Territoriale quand ils sont demandés par les employeurs.

Le parcours de formation qui sort de ce chemin dont le balisage se construit progressivement pourrait être qualifié d'atypique, dans le sens où l'individu a été recruté pour d'autres compétences que celles que l'on prédétermine chez un candidat issu de l'université.

Le travail pour les professionnels atypiques devient donc une nécessité de se situer dans la justification. Justification basée sur la démonstration que les compétences, les savoirs peuvent s'assimiler aux compétences et savoirs développés par un autre professionnel où l'on présuppose qu'il les a préalablement acquis au cours de sa formation. Il pourrait être fait une analogie avec la démarche initiée dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Mais le but du professionnel atypique n'est pas de transformer ses compétences en qualification pour se mettre au niveau de ce qui est plus communément demandé à un agent de développement. Le but est de se faire reconnaître dans le métier avec ses particularités. Etre agent de développement, mais à partir de ce que l'on est. C'est le point de vue développé par Richard *« il faut faire attention à ne pas fermer le métier. Il faut professionnaliser les gens, mais il faut aussi que ce soit ouvert à des gens atypiques, qui viennent d'autres horizons et qui n'ont pas forcément un cursus universitaire »* (*op. cit.*). Nous voyons bien que l'enjeu pour Richard est bien d'être reconnu dans le métier pour ce qu'il est.

Mais se faire reconnaître dans un métier nécessite que ce métier le soit également. Le processus est là encore interactionnel.

Par ailleurs, Richard montre bien que c'est en fonction de sa reconnaissance personnelle au sein d'un collectif qu'il pourra s'engager dans la sphère de la reconnaissance du métier.

La reconnaissance dans le métier n'est pas forcément centrée sur la différenciation des niveaux de formation. Pour Jean (*op. cit.*), la reconnaissance de son être dans le métier passe par faire entendre sa conception du développement. Une conception qui, de son point de vue, semble devenir minoritaire, à l'aune des tâches *« de bureau »* demandées de plus en plus aux

agents de développement. Avec une formation qui n'est pas complètement décentrée des logiques de développement local[84], un DEFA, Jean possède néanmoins un profil atypique dans le sens où il a entamé cette formation suite à un bilan de compétences. Commercial de formation, vendeur de voitures, il s'aperçoit que ce métier ne correspond pas à ce qu'il est véritablement : un individu ayant un besoin fort de contact humain. Une relation humaine qui existe dans le champ commercial mais une *« relation faussée, parce que basée sur le mensonge, dont le but est de vendre les véhicules les plus chers possibles sans qu'il y ait conseil ni service »*. C'est le bilan de compétences qui lui montre qu'il est *« destiné à des métiers du social, de l'environnement etc… »*, parce que son but professionnel est *« d'apporter une dimension plus humaine dans mon travail, en tentant d'apporter quelque chose à la société. En tout cas, contribuer à faire en sorte que l'on aille vers une société plus humaine »*. Vision humaniste qui correspond véritablement à sa ligne de conduite qu'il ne souhaite pas perdre dans son activité professionnelle. Cette conception particulière du développement local le conduit à se définir différemment de l'agent de développement local qu'il considère comme *« un technicien correspondant à un instrument au service des décisions des élus »*. L'agent de développement local est donc *« là pour mettre en application les décisions qui sont prises »*. Bien qu'ayant sept années d'ancienneté dans le domaine du développement local, sa vision semble déformée par une absence de reconnaissance dans le métier qu'il n'évoque pas, mais qu'il laisse entendre à travers ses propos. En effet, se percevant plus près du terrain que ne pourrait l'être l'agent de développement local en qualité d'animateur leader+, il considère que sa place est d'être régulièrement en contact avec les acteurs du territoire, parce que *« l'animateur donne la température du terrain. Il est à l'espace intermédiaire de la remontée des besoins, des attentes »*. Or, il nous indique que 80 % de son temps de travail est réalisé dans son bureau et seulement 20 % dans l'accompagnement de terrain. Le caractère atypique développé par Jean autour d'une vision centrée sur les relations humaines l'entraîne à refuser la dimension grandissante du travail administratif. Or, cette logique semble s'imposer à lui. *« On attend de nous, de façon induite, à ce que l'on réponde à des besoins techniques sur des projets, par exemple dans le domaine de l'environnement à travers toutes les lois (loi sur l'air, sur l'eau, sur les déchets…) pareil pour l'urbanisme (avec le PLU, les SCOT[85]…) »*. La tendance au développement du travail technicisé lui donne ce sentiment que la reconnaissance de ce qu'il souhaite défendre en

[84] Nous pensons même qu'elle constitue une formation originelle du développement local. Cf. chapitre VI

[85] P.L.U. : Plan Local d'Urbanisme. S.C.O.T. : Schéma de COhérence Territoriale

matière de conception de développement local s'étiole. *« Je me rends compte que plus je vais vers l'administratif et plus je perds la dimension relationnelle et moins ça m'intéresse* (…) *Aujourd'hui, il n'y a plus de rencontre* (…) *Moins on voit les acteurs de terrain, moins on croit aux actions qu'ils portent »*. Désabusé, Jean pense sûrement changer de poste.
Laisse-t-il donc la place à notre dernière figure : le technocrate, que tout semble opposer ?

4. Le technocrate

La figure du technocrate est sans doute la plus difficile à appréhender du point de vue de la reconnaissance. Empreint d'une vision péjorative, le technocrate est défini ainsi *« homme d'État ou haut fonctionnaire qui fait prévaloir les considérations techniques ou économiques sur les facteurs humains »* (Larousse, *op. cit.*). Les agents de développement ne sont ni homme d'État, ni haut fonctionnaire. Cependant, puisque la décentralisation a donné de plus fortes responsabilités au local, nous pourrions considérer que l'homme d'État peut très bien être un élu local et le haut fonctionnaire, un fonctionnaire territorial, y compris jusqu'au plus près du local. Richard (*op. cit.*) nous indiquait à ce sujet qu'il imaginait que *« le public assimile* (les agents de développement[86]) *à de la technocratie locale »*.
Nous réaffirmons l'idée qu'il est difficile de faire entrer dans des typologies cloisonnées les agents de développement, tant nous pensons qu'ils sont à la croisée des quatre figures que nous envisageons. Les procédures de plus en plus compliquées demandées aussi bien par l'administration d'État qu'européenne impliquent un nécessaire travail technique pour démêler les différentes ficelles permettant la réussite d'un projet.
Par ailleurs, il nous est arrivé de rencontrer un professionnel qui a une figure forte de l'engagement pour la reconnaissance du métier (dans le discours et les actes) et en même temps développe sur son terrain professionnel une démarche que l'on pourrait qualifier de technocratique, en ce sens que son travail est surtout centré sur le remplissage de grilles, de fiches avec l'utilisation d'une rhétorique propre au développement local.
Est-ce à dire qu'il a une volonté de faire reconnaître le métier autour de la figure technocratique ? Il est difficile de décoder à travers ses propos, la vision particulière autour du métier. Engagé au sein de l'association Profession Développement, il en a fait sienne les revendications : l'adaptation du concours de la Fonction Publique Territoriale, la création d'une Convention Collective, la nécessité de développer la formation continue…

[86] C'est nous qui soulignons

Différentes orientations qui permettent de s'assurer un statut, mais qui ne disent rien sur la conception du métier qui nous permettrait de faire un lien entre la figure du technocrate et sa vision de la reconnaissance. En fait, nous pensons que c'est le système qui conduit à des dérives technocratiques. Parce qu'il y a nécessité de trouver des financements pour assurer la survie de certaines structures du type Pays, et, par extension, des professionnels y travaillant, il devient quasi-obligatoire de se couler dans une sorte de "moule" indiqué par les collectivités territoriales et par l'Union Européenne pour obtenir des crédits. Il existe donc une véritable *« précarité, c'est que souvent les postes d'agents de développement local, en milieu rural, sont financés par le Département, la Région, l'Europe ou je sais pas quoi, sur une période. Et derrière, quand c'est plus financé, il faut retrouver encore du "pognon" ! Donc c'est un exercice que de rechercher du "pognon", pour ton poste ! Ça n'est pas tenable ! »* (Jérôme, *op. cit.*).

Sans doute, existe-il un "malaise identitaire" propre à l'organisation Pays, dont la pérennisation n'est pas assurée ? Avec des budgets annuels qui sont reconduits en fonction du travail fourni, des projets présentés, la structure pourrait être assimilée à *« une entreprise privée dans le sens où il n'y a pas beaucoup de coordination, on travaille par projet »* (Gérald, *op. cit.*). Le travail réalisé au sein d'un Pays peut être décalé par rapport à d'autres logiques de développement local dont l'action est quasi-immédiate sur le terrain. En effet, la réflexion sur le projet global de développement prend du temps : temps de la réflexion, temps de la coordination, temps de l'animation, temps de la participation, temps de la réalisation. Intervenir sur le développement local dans une vision plus large, combinant plusieurs territoires locaux avec une position "d'entre deux" peut conduire à l'éloignement du terrain. C'est conduire le développement local, sans le local, plus précisément c'est peu associer les acteurs du terrain. La position "d'entre deux" est accompagnée par une pression de chaque côté. Pression des territoires locaux pour obtenir des financements et pression des financeurs demandant la justification du but des dépenses. À cela s'ajoute, la nécessité de trouver des financements pour sa propre activité, le professionnel peut donc s'imaginer dans un travail caractérisé par la productivité, à l'image du monde de l'entreprise comme l'indique Gérald. Nous pensons donc que l'effet de structure n'est pas négligeable dans la construction du caractère technocratique de certains professionnels intervenant dans ce contexte.

Un autre professionnel, Yves (chargé de mission Pays, 29 ans, 3 ans d'ancienneté sur le poste) tenant un discours décalé sur la participation des habitants, par exemple, par rapport à la majorité des professionnels du développement local est également issu d'un Pays. Il nous dit ceci : *« les habitants, je les ai pas en contact. On voit des associations, des représentants de*

fédérations, d'associations, des élus, des représentants d'élus. Les habitants, je dois avouer que je ne sais pas vraiment ce que c'est. Je dirai que pour aller sur le "local, local", il y a les Communautés de Communes ». Issu d'un cabinet d'urbanisme, Yves va même jusqu'à considérer que le métier d'agent de développement local n'existe pas. Pour lui, l'agent de développement est assimilé à un technicien, à un fonctionnaire, il est *« dans la gestion de service »*. La spécificité autour de l'animation, par exemple, n'est que de la méthode, mais ne constitue en rien un métier. Ainsi, Yves est en opposition avec toutes les logiques collectives qui conduisent à faire reconnaître le métier. Puisque le métier n'existe pas, selon lui, il n'y a donc pas lieu de le reconnaître. Seul, le travail fourni peut être reconnu. On retrouve cette image de l'entreprise où c'est la production qui conduit à la reconnaissance individuelle. Si le professionnel *« fait son travail et s'il est bien fait, il est reconnu. S'il est mal fait, il n'est pas reconnu »*. Cette dimension renvoyant complètement à la responsabilité individuelle peut effectivement être analysée par analogie au discours de l'entreprise, qui peut même aller plus loin. En effet, le Président Directeur Général (P.D.G.) Dassault déclarait récemment, à propos du débat sur le Contrat Première Embauche (C.P.E.), qu'un salarié, s'il est bon, sera conservé par l'entreprise et s'il n'est pas bon, sera licencié. C'est bien de la compétence individuelle dont il est question qui renvoie nécessairement à une absence de conception du métier.

Les propos qui consistent à penser que la figure du technocrate se retrouve essentiellement dans les structures Pays ne peuvent être généralisés. Nous ne pouvons déconnecter la part de l'interaction sociale primaire qui a joué dans la construction identitaire de l'individu qui l'amène à tenir tel type de discours. En revanche, nous avons vu que l'interaction sociale secondaire liée au caractère instable des Pays pouvait conduire le professionnel à avoir une action centrée sur l'efficacité. Cette nécessité de produire du projet à travers l'écriture, la phraséologie… en somme, la production de documents rapproche son travail de celui d'un cadre dans le monde de l'entreprise. Cette position n'entraîne pas directement un discours uniformisé sur la reconnaissance du métier d'agent de développement. Toutefois, on peut percevoir une tendance consistant à concevoir cette reconnaissance à partir du travail produit individuellement par l'agent.

Nous avons vu, au fil de l'énoncé de nos quatre figures que la vision de la reconnaissance est majoritairement orientée autour d'une conception individuelle qui constitue le socle de l'identité. Cette reconnaissance passe effectivement par des étapes individuelles. En effet, la confiance en soi, le respect de soi et l'estime de soi (Honneth, 1999, *op. cit.*) sont des phases

nécessaires pour un individu dans la construction d'un parcours de reconnaissance. C'est au moment où celui-ci se sent nié dans ces étapes que peut se développer, dans un second temps, un parcours de reconnaissance dans l'espace collectif. Le mépris crée une dynamique pour la reconnaissance selon Honneth (1996, 2007a). Nous ne pensons pas que les agents de développement se situent dans ce cadre d'analyse de l'expérience du mépris social au sens d'Honneth. Aucun professionnel rencontré n'a abordé cette idée selon laquelle le travail réalisé par un agent de développement souffrait d'un manque de considération. Ils ne sont pas invisibles individuellement car leurs actions professionnelles quotidiennes permettent de les repérer par la population sur le territoire, ce qu'ils expriment fortement. En revanche, ils demeurent invisibles collectivement comme groupe professionnel à part entière. Nous nous situons plutôt dans le processus décrit par T. Todorov (2002, *op. cit.*) de reconnaissance de conformité, au sens où les agents de développement souhaite que le métier soit reconnu, comme servant à remplir une mission de service public, dans un champ particulier, celui du développement local en milieu rural. Pour cela, nous avons vu que cette reconnaissance agit à différents niveaux : obtenir un statut, faire reconnaître ses compétences particulières, valoriser son travail…

Au sein des figures que nous avons repérées, il semble que celle de l'engagé pour le métier sorte un peu de cette conception de reconnaissance individuelle, pour envisager la reconnaissance collective, comme la tentative de l'addition des attentes individuelles qui reviennent le plus souvent : notamment celles du statut. L'engagé pour le métier s'inscrit donc dans des logiques collectives à différents niveaux et différents endroits, tant sur son territoire direct d'intervention que dans des instances fédératives du type associations ou syndicats. D'ailleurs, les différents groupes collectifs organisés en vue de la reconnaissance du métier se retrouvent au sein d'une organisation qui tente de fédérer leurs positions et revendications : il s'agit de la plate-forme inter associative animée par l'UNADEL.

V. La plate-forme UNADEL : pour une reconnaissance collective du métier

A travers la présentation de la genèse et du développement de la plate-forme initiée par l'association UNADEL, nous allons montrer en quoi celle-ci a permis de jeter les bases de la construction du "nous" collectif des agents de développement. Ainsi, elle s'inscrit en complément, en écho, voire en réponse à ce besoin d'être reconnu dans son métier. Nous avons montré qu'il est difficile pour le "je" d'être reconnu sans le nous et cela est d'autant plus difficile lorsque le "nous" n'a pas conscience de constituer un groupe unifié ou qu'il ne

le souhaite pas. Dans *Logique de l'action collective*, M. Olson (1987) nous montre pourquoi les logiques de l'action individuelle ne sont pas réductibles aux logiques de l'action collective. Parce qu'il peut y avoir un coût en termes financiers ou de temps, l'individu ne prend pas la décision de s'investir, alors qu'il peut recueillir souvent le fruit de l'action collective d'autrui pour lui-même. Sans doute est-ce pour cela que nous avons repéré progressivement une diminution de la mobilisation collective des professionnels, notamment lors de cette plate-forme ?

En tout état de cause, le "je" ne peut être reconnu comme agent de développement que lorsque l'agent de développement est défini en tant que construction collective. Et au-delà de la définition, par la verbalisation de ses manques, besoins et attentes, le "je" s'aperçoit que ces derniers sont partagés. De là découle la formalisation co-construite des éléments permettant la reconnaissance du métier. Nous allons voir si la plate-forme a permis une avancée en la matière, mais avant tout, attardons-nous sur les raisons de sa création

1. Genèse et développement

Comme toute organisation formalisée ou non, la plate-forme animée par l'UNADEL s'est construite à partir d'un constat. D'histoire récente, celle-ci a su considérablement se développer pour devenir une interlocutrice appréciée des pouvoirs publics.

1.1. Une continuité logique pour l'association UNADEL

« Les nouveaux modes de développement territorial exigent la mise en œuvre de compétences spécifiques et leur reconnaissance. Les démarches de développement territorial, et avec elles les missions des professionnels, se multiplient et changent de nature, dépassant les clivages (urbain/rural, échelle de territoire de projet…). Les acteurs et institutions sont de plus en plus nombreux à s'impliquer dans les dynamiques de projet et de territoire.

Devant cette diversité des fonctions, des missions, des employeurs, il importe tout à la fois :

- de travailler à la définition d'un référentiel des métiers du développement territorial (commun urbain/rural et public/privé), avec refonte de la fiche ROME et définition d'un cœur de métier,

- d'améliorer le système de formation,

- de développer la mobilité des professionnels,

- d'affirmer l'importance des capacités d'animation dans les compétences professionnelles,

- *d'organiser les multiples interlocuteurs patronaux (...)* » (extrait document de travail UNADEL). Ainsi est présentée la plate-forme auprès des différents partenaires, du grand public par l'intermédiaire de la presse, mais aussi des financeurs éventuels… À partir du constat de l'évolution des politiques de développement territorial et de l'indispensable pilotage par des professionnels spécialisés dans ce domaine, les membres de la plate-forme font le pari qu'il est temps de structurer les métiers du développement territorial. L'ambition de la plate-forme dépasse ainsi le seul métier d'agent de développement. Mais le but est de poser les enjeux de la reconnaissance de l'ensemble des métiers du développement territorial, car les membres considèrent que le rassemblement des forces sera davantage bénéfique pour cette visée qu'une approche parcellisée par métiers. Cette présentation de la plate-forme indique également les ambitions de travail de celle-ci qui constitueront les axes de définition d'une culture commune au groupe professionnel ; culture commune qui s'appuie sur les éléments de la professionnalisation que nous avons déjà soulevés, à savoir les notions de qualification et de compétence.

Cette précision des axes de travail n'est pas le fruit du hasard. En fait, la constitution de la plate-forme vient parachever un travail qu'avait entamé l'UNADEL au milieu des années 1990. *« Nous avions travaillé sur les métiers jusqu'en 1996. Travail qui avait débouché sur la charte de référence des métiers de développement. Ensuite, toute cette réflexion a été mise en "stand-by". Fin 1999, début 2000, les adhérents, lors de l'Assemblée Générale, ont réinterpellé les administrateurs pour relancer ce travail. Donc, pendant toute l'année 2000, on a mis en place un groupe de travail avec des administrateurs et des membres de réseaux régionaux »* nous indique C. Chabrol, chargée de mission à l'UNADEL initialement en charge de la plate-forme. *« Le réinvestissement sur le travail autour des métiers était justifié dans un contexte où des lois du type de celle de D. Voynet, ministre de l'Aménagement du Territoire, conduiraient à un besoin grandissant de professionnels sur le terrain »* (N. Lacroix, *op. cit.*, actuellement en charge de la plate-forme). Un comité de pilotage s'est d'abord mis au travail. Constitué à la fois de nombreux partenaires de l'UNADEL, mais aussi d'autres qui ont conduit à leur échelle, des réflexions sur les métiers du développement, l'idée était de proposer une journée nationale d'étude.

Durant toute l'année 2001, ce comité s'est réuni pour dresser le constat de la situation des métiers du développement et repérer les différentes problématiques qui seraient susceptibles d'intéresser le plus grand nombre d'acteurs du développement local.

Cette première journée s'est tenue fin novembre 2001. En raison d'un écho favorable marqué par une participation nombreuse et une écoute vigilante de la part de l'État représenté par la

DATAR et la DIV (Délégation Interministérielle à la Ville), cette journée a servi de "thermomètre" pour repérer les besoins d'échanges des professionnels sur le terrain. Elle a ainsi lancé la constitution de la plate-forme des métiers du développement territorial.

Nous disons bien les métiers du développement territorial pour reprendre la terminologie employée par les membres de la plate-forme. En effet, dès son origine ces membres ont souhaité rapprocher les professionnels du rural et de l'urbain estimant qu'il existe un cœur de métier commun en dehors de l'espace de travail. Par ailleurs, la volonté originelle de ces fondateurs était *« de ne pas s'attaquer à la question de la délimitation du champ. (…) On se situe actuellement sur le champ déclaratif. Les gens qui déclarent qu'ils font du développement local ou territorial entrent dans la réflexion »* (Lacroix, *op. cit.*). Complètement inscrits dans la démarche de la sociologie compréhensive, les acteurs de la plate-forme n'ont pas souhaité entrer dans la logique de la profession au sens sociologique anglo-saxon du terme qui définit par le groupe de pairs quels sont ceux qui peuvent avoir accès au titre professionnel pour exercer l'activité dans un marché monopolisé.

Les métiers du développement territorial aussi peu définis ne peuvent se prévaloir d'un contour construit à partir de pré-notions d'individus ne représentant, de plus, qu'une dizaine d'institutions différentes. Et parce que la logique de la reconnaissance collective appelle l'union, elle ne peut se faire *« au prix d'exclusions. Au regard de la dynamique dans laquelle on se trouve, on ne peut pas se permettre de faire çà. »* (Lacroix, *op. cit.*).

1.2. Construite pour durer ?

Inscrite dans la durée, la plate-forme existe encore aujourd'hui et se réunit à raison d'une fois tous les deux mois à Paris, le plus souvent au Centre National de la Fonction Publique Territoriale, lieu symbolique et sans doute implicite d'une volonté inavouée de faire partie de la grande famille du service public.

À partir du groupe de pilotage originel, elle est composée aujourd'hui d'une trentaine de partenaires allant de la petite association à l'institution étatique en passant par le monde de la formation. Nous retrouvons en effet, des associations catégorielles de défense des métiers du développement en milieu rural ou en milieu urbain, des organismes étatiques ou nationaux inscrits dans les politiques de développement des territoires telles que la DIV, la DATAR, Mairie-conseils, les organismes travaillant à la qualification et aux emplois comme l'ANPE, l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), puis le champ

de la formation universitaire avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) et quelques laboratoires d'universités.

Dans le processus interactionnel de la construction de la reconnaissance, la plate-forme visant la reconnaissance des métiers doit elle-même être reconnue pour parvenir à cette fin. Elle y est parvenue en se faisant subventionner par quatre institutions : la DATAR, la DIV, la Caisse de Dépôt et Consignations (CDC) et le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et de la Ruralité. Un financement qui lui a servi grandement à développer ses ambitions pour l'accompagnement méthodologique de la plate-forme, mais aussi pour la production et diffusion des documents, dont "l'emblème" est constitué par le référentiel de compétences (*op. cit.*).

Ponctuée chaque année (hormis l'année 2002) par des « états généraux des métiers du développement territorial », pour faire le point sur l'avancée de ses travaux, la plate-forme peut s'enorgueillir d'avoir contribué significativement à faire reconnaître les métiers.

Par l'organisation des états généraux annuels qui ont rassemblé chaque fois environ 200 personnes, (à l'exception de l'édition 2005 avec 100 personnes), par la réalisation et la diffusion du référentiel de compétences "cœur de métier", par la diffusion en ligne d'un guide des formations, par un avis donné à la refonte des fiches métiers du développement du Centre National de la Fonction Publique Territoriale…, mais aussi et surtout par la rencontre de professionnels issus d'horizons divers qui ont pris conscience d'une réalité et de préoccupations communes, la plate-forme a construit du sens pour ces derniers.

Au-delà de la construction d'une intelligence collective, elle contribue à construire un "nous", une identité professionnelle propre aux métiers du développement territorial. Mais cette construction collective ne s'est pas faite en totale déconnection avec des logiques d'acteurs.

2. Construction collective, logiques d'institutions

Comme dans toute organisation prenant la forme d'un collectif ou de fédération d'acteurs divers, il est difficile d'échapper aux logiques d'institutions, qui, chacune à son niveau, vient puiser dans le collectif ce dont elle a besoin. En revanche, en puisant, elle apporte réciproquement son point de vue, ses orientations, sa méthode sur ce qui fait dénominateur commun du groupe. Ainsi, se construit en interaction une ébauche de point de vue collectif sur l'objet métier.

Des acteurs, par exemple, sont présents pour des enjeux de reconnaissance de leur propre métier, de leur statut, positionnés plutôt dans une démarche syndicale. D'autres, sont là pour

des logiques institutionnelles, comme l'ANPE qui, au démarrage de la plate-forme menait un travail de refonte de sa fiche ROME. Les acteurs de la formation participant aux travaux de la plate-forme essayent, de leur côté, de comprendre la professionnalité pour dégager des outils de formation à l'attention des futurs agents.

Le groupe de travail portant sur l'élaboration d'un référentiel compétences auquel nous avons participé est un lieu pertinent pour repérer sur tel ou tel type de compétences, les visions de chacun, mais aussi le sens donné au métier, les compétences développées par chacun des membres… Une notion pour un ne veut pas dire la même chose pour l'autre. Par cette diversité des acteurs présents et des points de vue développés, nous étions loin, au départ, d'une définition très uniforme à la fois du métier, des compétences, voire même des valeurs dans lesquelles les gens s'inscrivent.

L'outil plate-forme s'est avéré nécessaire pour faire avancer la question de la professionnalisation à différents niveaux, parce que chaque acteur, quelles que soient les raisons de sa présence au sein du collectif, a cette ambition d'essayer de comprendre comment peut se construire les métiers du développement. Par ailleurs, puisque les notions de développement local ou territorial posent un certain nombre de questions en termes de reconnaissance, mais également en termes d'identité : qu'est-ce qui fait que l'on est un agent de développement ? En quoi, se distingue-t-on par exemple du travailleur social sur les quartiers, de l'animateur socio-culturel, etc ?…, alors, nous pensons que chacun vient, en définitive, chercher une définition de lui-même. De lui-même ou des autres, par lui-même et par les autres.

Par leur présence au sein de la plate-forme, les professionnels se questionnent et le fait de confronter leur questionnement aux questionnements des autres permet de structurer et de construire leur propre définition. Il s'agit donc ici d'un exercice de définition inscrit dans l'interaction. La définition de soi par les autres et des autres par soi.

Ce constat portant sur l'individualité des structures, voire des personnes dans la construction d'une définition collective sur le métier pose une autre question, celle de la représentativité de la plate-forme. Nous reviendrons sur cet aspect lorsque nous traiterons les limites de l'organisation plate-forme. C'est sans doute pour pallier à ce problème de la représentativité que la plate-forme a souhaité associer au maximum les activités relevant du développement territorial, notamment en mettant les acteurs du rural à côté de ceux de l'urbain.

3. Une perspective comparative avec les métiers de la ville

Sans doute parce qu'il existe des compétences, des champs d'intervention similaires, les acteurs, à l'origine de la plate-forme ont considéré qu'il y avait lieu de créer des passerelles entre le rural et l'urbain. Nous avons vu précédemment lors de l'examen des référentiels de compétences qu'il existait un cœur de métier commun. Nous avons également abordé les enjeux pour les professionnels de faire reconnaître les métiers du développement dans leur ensemble, en vue de la création d'un concours spécifique de la Fonction Publique Territoriale. Ceci, afin de faciliter la mobilité des individus. Toutefois, nous souhaitons nuancer ce rapprochement opéré par la plate-forme à travers deux considérations.

3.1. Des différences d'espace de travail

Même si de nombreux auteurs tiennent à rappeler que les modes de vie se rapprochent, les néo – ruraux sont en fait des rurbains, on parle même *« d'urbanité rurale »* pour montrer que la « *campagne est peu à peu gagnée ou absorbée par les dynamiques urbaines* » (Moquay, 2001, p. 133), nous avons montré précédemment que l'espace géographique, la sociologie ne sont pas les mêmes. Les personnes interrogées dans le sondage *Les Français et l'espace rural*, par exemple, nous le montrent, puisqu'elles associent à la ruralité et à l'urbanité des images différentes, même s'il est vrai qu'il faut toujours nuancer les représentations collectives.
Néanmoins, l'agent de développement dans son travail quotidien, n'oeuvre pas avec les mêmes partenaires : les élus locaux sont plus souvent présents dans le monde rural et moins dans la représentation, les divers intervenants ne sont pas les mêmes : y' a-t-il des foyers ruraux dans le monde urbain ? L'action d'un service public tel que La Poste, par exemple, est-elle la même ? La question de la répartition de l'habitat se pose-t-elle de la même façon ? Y'a-t- il un partenaire agriculteur en ville ? En somme, la gestion de proximité n'est pas la même.
Une animatrice territoriale, Annie (agent *du* développement) rencontrée sur la Communauté de Communes de Cloët nous indiquait par exemple la difficulté à mobiliser les gens, en milieu rural, sur des réunions d'informations préventives à propos de sujets comme les conduites addictives, la parentalité… par le phénomène d'inter-connaissance. En effet, comme les habitants des différents villages du territoire se connaissent assez facilement, ceux-ci, par peur d'être reconnus ou de montrer publiquement des difficultés éventuelles ne se rendent pas à ce type d'initiatives proposées par la Communauté de Communes. Ce qui sans doute ne se retrouverait pas en monde urbain *« où les gens sont plus anonymes »* nous dit-elle.

3.2. Travail global, travail compartimenté

Les professionnels ou institutions représentés du monde urbain au sein de la plate-forme appartiennent au champ de la politique de la ville. Même s'il est vrai que le cœur de métier autour de l'animation d'un territoire en associant les différents acteurs locaux semble assez identique entre les chefs de projet urbains et les agents de développement en milieu rural, nous pensons également que l'on peut opérer une différence. La ville et ses innombrables services divisent le travail, le chef de projets intervient surtout dans le cadre de la politique de la ville orientée vers les quartiers en difficulté. L'agent de développement local en milieu rural ne "connaît" pas, dans son activité professionnelle, la banlieue et ses problématiques. Même si les deux types de professionnels doivent avoir une vision globale, celui intervenant dans le cadre des politiques de la ville est plus orienté vers les dimensions de développement social autour des logiques d'insertion par l'activité économique. Plus fréquemment isolé dans son action, l'agent de développement en milieu rural est amené à gérer, porter et animer les projets dans leur véritable globalité économique, sociale, touristique, culturelle… Il peut s'appuyer rarement sur des services spécialement constitués pour animer chaque secteur d'activités d'un projet global de développement.

Nous aurions plutôt tendance à considérer qu'un parallèle peut se faire avec les autres professionnels du développement urbain agissant dans les Communautés d'Agglomération ou Urbaines, par exemple. Or, il se trouve que la forme de travail diverge à tout point de vue. L'axe participation des habitants est donc animé par les services de politique de la ville, la vision du développement est plus technicisée en ce sens que les différentes dimensions d'un projet sont plus souvent confiées à des spécialistes (la question de l'habitat à des agences d'urbanisme, la question économique aux agences de développement économique…). La diversité des acteurs, voire la concurrence entre eux, inscrits même du flou dans la conception globale d'un projet pour le territoire. Ce que nous confirme C. Brémond de Mairies conseils lors d'un entretien (octobre 2004) : *« dans le monde urbain, il existe une ville importante qui a des services structurés, une organisation pyramidale avec directions, sous-directions… l'agent de développement qui serait recruté par la Communauté d'Agglomération va être sans arrêt confronté à la négociation avec les services de la ville qui sont compétents, mais cloisonnés par sujet. Il n'a pas le contact direct aussi facile que dans les Communautés de Communes où il n'y a pas cette prééminence des services des villes.* (…) *Il y a des villes où les services n'ont pas du tout apprécié la montée en puissance des*

communautés qui leur apparaissent un peu comme le lieu où sont transférés, à leur détriment, les dossiers intéressants. Il y a donc un conflit qui peut apparaître ».

Par ailleurs, suite à l'enquête menée par l'ADCF sur les personnels des intercommunalités en France, nous relevons dans les Communautés d'Agglomération et les Syndicats d'Agglomération Nouvelle (SAN), une forte majorité de fonctionnaires (74,1 %) et une prédominance des filières techniques 47,7 % et administratives 25 %, la filière animation, par exemple, ne représente que 1,4 %. Par secteur d'activités, le développement local est associé à l'action économique et ne représente que 2,1 % de l'effectif total des personnels dans ce type d'organisation intercommunale.

En ce qui concerne les Communautés Urbaines, nous nous apercevons que plus l'organisation est importante, plus l'éloignement avec les conceptions du développement local et les réalités vécues par les agents de développement est fort. En effet, les titulaires représentent 87,1 %, les filières techniques et administratives sont surreprésentées avec respectivement 66,4 % et 20 % (animation : 0,6 %). Le secteur développement local n'existe plus. Il existe en revanche un secteur urbanisme et aménagement qui représente 3,5 % des effectifs totaux en termes de personnels. Nous savons bien que les logiques de l'urbanisme et de l'aménagement sont plus souvent des méthodes descendantes et que la question du développement, du mouvement ascendant est souvent occulté dans un secteur empreint de technicité. Technicité notamment dans les grands espaces urbains, où les règles de construction sont tellement complexes ou fortement politisées, qu'elles sont plutôt l'affaire de spécialistes ou d'experts. Ainsi, les professionnels des grandes intercommunalités ne semblent pas souffrir d'un déficit en matière de statut et sont affectés dans des services spécialisés dont l'organisation et la répartition construisent les métiers par des définitions relativement précises des missions.

En définitive, les agents de développement local en milieu rural s'assimilent difficilement aux fonctionnaires du développement ou de l'aménagement des grandes intercommunalités urbaines. Dans cette comparaison, ils se rapprochent effectivement davantage des professionnels des politiques de la ville avec qui ils partagent un certain nombre de préoccupations. Ce n'est sans doute pas un hasard si ces derniers ont rejoint très vite la plate-forme animée par l'UNADEL bien que cette association soit, le plus souvent, assimilée au développement local en milieu rural. Nous maintenons toutefois notre idée que l'espace de travail, les problématiques rencontrées, les axes de travail ne sont pas les mêmes. Mais en est-il autrement chez les médecins de la ville ou de la campagne, des enseignants des collèges

urbains ou ruraux… ? Ils ont un cœur de métier commun, mais des espaces ou des publics différents qui les conduisent à adapter leurs interventions.
Nous avons vu également dans le chapitre VI que les métiers du développement dans les espaces intercommunaux étaient minoritaires en nombre, c'est pourquoi il est nécessaire, voire vital pour eux de se regrouper pour faire poids dans le processus de reconnaissance. D'autant plus qu'ils partagent communément une autre dimension de leur travail : l'engagement professionnel.

4. L'engagement professionnel : un militantisme ?

4.1. La plate-forme : un acteur collectif engagé

L'association UNADEL est connue pour son caractère engagé. Engagé plus particulièrement dans la promotion de ce qu'elle nomme le développement local participatif. Autrement dit, pour elle, il ne saurait y avoir de développement local sans la participation des habitants. Cet aspect, bien que présent, n'est pas imposé comme référent central dans la construction de la reconnaissance du métier au sein de la plate-forme.
Par ailleurs, de nombreuses organisations associatives portant sur la défense des métiers participent à la plate-forme. Cependant, par son caractère élargi, à travers la diversité des membres présents, on ne peut taxer la plate-forme d'être un groupe corporatiste visant une seule définition du métier. Nous qualifierons cependant la plate-forme d'engagée. Elle est engagée par son objet : faire reconnaître les métiers du développement. Elle est engagée par sa composition. En effet, les différents membres, quelles que soient les raisons de leur présence le sont pour la majorité sans mandatement de leur institution. De nombreux membres, par exemple, doivent prendre congés pour se rendre aux travaux de la plate-forme, d'autres ne sont pas remboursés de leur frais par leur employeur… La dimension collective de la reconnaissance appelle nécessairement une forme d'engagement, car il s'agit d'un travail qui se construit dans le temps, temps de l'explication, de l'argumentation, de la diffusion des idées, de la revendication parfois, et surtout temps de la conviction inter-individuelle du sens collectif que l'on souhaite donner au métier.
La plate-forme est engagée, composée d'individus engagés appartenant à un métier qui ne l'est pas moins. Mais quelle est la forme d'engagement caractérisant l'agent de développement ? Cet engagement n'est-il pas un frein au processus de reconnaissance et de professionnalisation du métier ? Abordons tout à tour ces deux questions.

4.2. Les formes d'engagement professionnel

Il existe plusieurs façons de s'engager dans le métier d'agent de développement. Comme pour tout groupe professionnel, y a-t-il nécessité de s'engager sur la voie de la construction d'un code de déontologie propre au métier ?
Par ailleurs, l'engagement professionnel dans le développement local peut-il prendre le sens de l'action militante ?
Ces deux questionnements reprennent deux dynamiques d'engagement professionnel des agents de développement observées auprès d'eux.

4.2.1. Ethique et déontologie

Pour construire un groupe professionnel en suivant l'analyse développée par les sociologues des professions, nous avons vu qu'il fallait l'existence de règles régissant la profession. Au sein de ces règles se trouve un code de déontologie qui rassemble les éléments d'un discours sur les devoirs d'un corps professionnel. A l'image des professions constituées comme celle de médecin ou encore d'avocat, chaque métier souhaitant se constituer en profession, au sens sociologique du terme, tente de développer son propre code pour marquer la particularité de son intervention dans le champ professionnel.
Les agents de développement n'échappent pas à cette configuration. Considérant que cette question est essentielle à la construction du métier, les membres de la plate-forme ont souhaité constituer, en son sein, un groupe "déontologie". Les travaux de ce groupe n'ont pu aboutir, à notre sens, pour une raison : l'objectif de ce travail était de produire un document de référence fournissant une culture commune aux acteurs sur les territoires. La réflexion entamée est sans doute partie d'un mauvais postulat. En effet, dans l'énoncé même de cet objectif, nous ne savons pas véritablement à qui va s'adresser ce document. La déontologie doit-elle être réfléchie à partir des professionnels ou encore de la logique territoriale ? Les membres du groupe se sont demandés s'il s'agissait de construire une déontologie professionnelle ou une déontologie du territoire. Or, nous pensons qu'il ne saurait y avoir de déontologie de territoire, dans la mesure où un code s'adresse à une profession avant tout. Certes, elle infléchit les pratiques d'une profession dans son champ d'intervention, mais à travers l'entrée de la profession et non du champ d'intervention. Le territoire ne peut être personnifié, car ce n'est pas lui qui agit, mais bien les acteurs qui l'animent. Il peut exister une éthique d'intervention sur un territoire qui concerne l'ensemble des acteurs professionnels et non

professionnels, élus et non élus et dans laquelle la déontologie professionnelle doit s'inscrire. Ce débat, qui peut ressembler à une querelle de terminologie, n'est pas qu'affaire de mots, dans le sens où il vient interroger la question de savoir si les valeurs (en l'occurrence du développement local) doivent être partagées sur un territoire particulier ou par un corps professionnel dans son ensemble. Pourtant, dans ce débat sur le sens à mettre dans la construction d'un code de déontologie, un rapport a été fait avec celui du métier d'assistant de service social. Parce que ce dernier est touché récemment, dans ses fondamentaux, à travers des lois visant à remettre en question la notion de secret professionnel qui le constitue, nous avons vu que le code de déontologie fait lien entre les membres du métier. Il favorise sa structuration en permettant à chaque membre du groupe de se retrouver sous une identité professionnelle. En même temps, pour reprendre le débat portant sur la constitution d'un monopole d'activité, l'outil code de déontologie contribue à exclure les autres professions d'une partie de l'activité de ce champ d'intervention qu'est le travail social. En effet, les prérogatives du type agrément des assistants maternels, les entretiens en vue d'une IVG (Interruption Volontaire de Grossesse), par exemple, demeurent des interventions que ne partagent pas les assistants de service social avec les autres métiers du travail social tels que, entre autres, les éducateurs spécialisés ou encore les conseillers en économie sociale et familiale. Cependant, n'est-ce pas, à travers ce code de déontologie, que le métier d'assistant social est celui qui reste le plus structuré, connu et reconnu, avec une dimension statutaire au sein du travail social, en constante recomposition ?

Les agents de développement local doivent-ils suivre la même route, afin de constituer leur frontière d'intervention ? La tentative avortée, que nous avons observée au sein de la plate-forme, nous laisse penser qu'ils n'en sont sans doute pas à cette étape.

Même si l'étape de la construction d'une déontologie n'est pas encore franchie, il n'en demeure pas moins que les agents de développement conduisent leurs diverses interventions avec engagement.

4.2.2. La place du militantisme dans le métier

C'est par la combinaison des propos recueillis auprès des professionnels et des observations réalisées sur plusieurs terrains, qu'a été repérée cette forme d'engagement du métier et des enjeux qui en découlent. Associer le mot militant à une action professionnelle recouvre dans la représentation collective l'idée de dévouement, du don de soi, de son temps… Ce qui peut laisser supposer pour l'employeur qu'un professionnel militant travaille plus qu'il ne faudrait, parce qu'il a en lui cette fibre militante. De ce fait, il considère qu'il n'y a peut-être pas lieu

de le reconnaître outre mesure, ni de s'engager dans la voie de la professionnalisation. Il n'est pas demandé à l'agent de développement d'être un militant, mais il peut être considéré comme tel.

Il nous semble important de préciser le sens de la notion de militantisme avant d'aller plus loin. En réalité, cette notion recouvre plusieurs sens :

- *« C'est d'abord un nom qui désigne un adhérent d'une organisation politique, syndicale, sociale, qui participe activement à la vie de cette association.*
- *Elle définit des membres actifs d'une organisation, d'un parti.*
- *Elle est utilisée en adjectif pour signifier une lutte, un combat pour une idée, une opinion, un parti* ». (Petit Larousse illustré, 1991)

Il est évident que, si participer au développement local, c'est être militant, le mot est à considérer comme un adjectif même si les termes *« lutte, combat »* désignés par le dictionnaire, s'avèrent inappropriés. Nos interlocuteurs utilisent plutôt le terme de *« croyance »*, sans se positionner nécessairement comme militant. C'est le cas d'un agent de développement qui affirme *qu' « il faut y croire, mais y croire, est-ce que cela veut dire être militant* ? ». Le terme même de militant peut faire penser à une idée d'opposition, à une « *image syndicale* » d'après sa collègue, qui suppose une défense du projet. Elle considère que son objectif n'est pas de défendre un projet *« ...contre qui ? contre quoi ?* », mais de le valoriser.

Comme nous l'avons montré dans le cadre de l'étude des territoires, la vision de sa professionnalité s'inscrit bien en interaction avec les réalités ou la dynamique du territoire. Ainsi, l'équipe d'agents de développement local d'une Communauté de Communes en Meurthe-et-Moselle[87], a un avis différent sur la question. C'est par exemple, l'ancien directeur de la structure (rencontré lors de nos précédents travaux[88]), qui est convaincu du militantisme d'un agent de développement local *« ...parce qu'il porte un projet auquel il croit* », pas seulement en simple technicien, mais en vivant son métier avec passion. « *C'est un investissement militant dès lors que l'on ne compte ni le temps, ni l'énergie, tout simplement parce qu'on aime son métier* », pour son collègue Denis (31 ans, agent de développement contractuel, 6 ans d'ancienneté sur le poste). C'est donc une sorte de militantisme, au sens noble du terme, qui dépasse les clivages politiques, dynamisé par une conviction commune en des changements possibles. Une nouvelle fois, l'union fait la force et c'est donc sans

[87] Fort connu pour avoir été animé par un élu leader charismatique, à l'image de Mothet
[88] Déjà cités, notamment notre mémoire du Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social.

« …barrières religieuses, syndicales, politiques qui fait qu'ensemble on arrive à monter des projets », selon un autre agent de développement.

Cette vision de l'action militante est confirmée par le nouveau directeur de la Communauté de Communes, Stéphane (*op. cit.*) qui conçoit le métier de l'agent de développement en le qualifiant sur le ton de la plaisanterie de *« sacerdoce »*. Il procède même à une catégorisation « il *y a les mercenaires et les missionnaires. Le mercenaire, c'est la personne qui est payée pour réaliser un boulot, et qui repart le soir. Ça va être l'agent de développement qui n'habite pas sur le pays, qui vient faire son boulot technique, qui va monter de belles zones d'activités et qui ne va pas dépasser ce stade. À côté, il y a l'individu qui s'inféode complètement au pays, qui va signer pour. Il réside sur place, prend la température, s'imprègne des habitants, de la vie du pays, et ainsi tente de se faire accepter, intégrer. Et à mon avis il faut être militant, il faut prendre des responsabilités, il faut s'impliquer et on est complètement inféodé pour le pays. Et dans son boulot du coup, dans les structures de développement local, on devient missionnaire. Ça veut dire qu'on s'investit totalement sans regarder le temps. »* Cette catégorisation en deux figures opposées est toutefois nuancée par Stéphane, lorsque nous lui soumettons notre hypothèse qui consiste à penser que l'action militante démesurée peut troubler les repères entre ce qui relève de la caractérisation professionnelle d'une activité et de la caractérisation bénévole. Ainsi, Stéphane réajuste son propos en nous disant « qu'*il y a eu des évolutions, au début on avait donc des missionnaires du développement, maintenant on a de la technicité.* (…) *Aujourd'hui, il est clair qu'il faut les deux. C'est à dire qu'il nous faut des techniciens et missionnaires, en gros, pour simplifier. Aujourd'hui on ne peut pas arriver comme ça, avec simplement de belles idées, on est obligé de manager des projets, des programmes, des financements. Il faut donc autant de technicité que de militantisme. »*

La technicité devient un élément constitutif du métier d'agent de développement local. Elle est nécessaire, comme nous l'indique Stéphane, pour conduire efficacement les actions dans un espace professionnel qui se complexifie au gré de directives nationales et européennes. Cependant, cette part de technicité n'occulte pas le nécessaire engagement dans un métier marqué par des nécessités de présence en dehors d'heures conventionnelles de bureau, en soirée, voire en week-end. Cette nécessité d'une part d'engagement professionnel a été également montrée par J.-M. Stébé, à propos du métier de gardiens-concierges qui, souvent, vont au-delà de leurs missions techniques et administratives traditionnelles. À travers différentes formes de médiation, ils jouent un rôle efficace pour construire du lien social, en

favorisant un meilleur climat social dans les grands ensembles. C'est en nettoyant les espaces publics, en trouvant un local pour des jeunes, en venant en aide à des locataires pris dans des tâches administratives, … que les gardiens-concierges développent *« des médiations tacites pour faire vivre tout le monde ensemble »* (Stébé, 2005, *op. cit.*, p. 216).

Pour les agents de développement, l'engagement est caractérisé par la dimension multi partenariale du cadre de travail et des capacités d'écoute de chaque "groupe social" (élus, habitants, représentants associatifs, chefs d'entreprises…) et de conciliation de leurs préoccupations propres. En fait, qu'ils se considèrent militant ou non, la dynamique développement local implique pour les professionnels, d'avoir des convictions. C'est l'intérêt pour l'agent de développement que de croire en ce qu'il fait pour la réussite des projets. Cette croyance forte et les moyens qu'ils mettent en œuvre entraînent, pour les agents de développement local, la construction d'un véritable sens à leur professionnalité.

Reste à définir ce qui relève de la part de l'acteur professionnel et de l'acteur engagé ou militant. Et si les deux caractères étaient tout simplement entremêlés ? Une part d'engagement professionnel est nécessaire à ce type de métier. Toutefois, nous ne pensons pas que cette caractéristique de l'engagement constitue un frein au processus de professionnalisation et de reconnaissance. Par l'accès au salaire, les agents de développement se différencient du bénévolat ou du sacerdoce dont parle Stéphane. En étant salarié, même si les agents considèrent que le salaire, le statut, les missions ne sont pas toujours en leur faveur, le fait même d'être lié par un contrat de travail les reconnaît comme professionnel à part entière et les distingue du métier de bénévole dont parle D. Ferrand-Bechmann (2000). Sur la question de la reconnaissance, nous pensons, a contrario, que la particularité de l'engagement dans le métier favorise la reconnaissance individuelle du professionnel qui fait la démonstration de son attachement fort à la réussite des missions pour lesquelles il est rémunéré. Si nous procédons par analogie avec les travaux de D. Ferrand-Bechmann sur les bénévoles, nous pouvons dire que la reconnaissance symbolique est forte[89]. Reconnaissance par les partenaires, les employeurs, du dévouement du professionnel pour son territoire. Reconnaissance de son efficacité, de son utilité comme un rouage, un maillon dans l'articulation de la machinerie parfois rouillée, parfois lourde à débloquer de la mise en vie, en mouvement d'un territoire. Reconnaissance parce que perçu et utilisé comme personne

[89] D. Ferrand Bechmann parle de salaire symbolique pour les bénévoles. Elle considère que l'acte gratuit n'existe pas et que derrière chaque bénévole se cache une récompense cachée, un désir de reconnaissance dans son lieu de vie ou son groupe d'appartenance.

ressource sur le territoire. *« Je crois que l'on a gagné quand on nous considère comme des personnes ressources* (…) *et même si on ne possède pas la réponse on sait où la trouver »* nous disait Isabelle (*op. cit.*). Etre personne ressource demande de l'engagement. D'autant qu'il se construit dans la durée et par la volonté de "s'accrocher" sans jamais baisser les bras face aux difficultés diverses pour faire aboutir un projet.

Il reste sans doute ce travail de conversion en reconnaissance institutionnelle (demandée par les agents de développement) et collective de la dimension engagée du métier. Il y a, peut-être, dans cette idée de la personne ressource cette dynamique de conversion. La personne ressource est reconnue individuellement sur son territoire et en même temps cette caractéristique peut se généraliser. Si être agent de développement c'est être personne ressource sur un territoire, alors se définit une professionnalité propre au métier, synonyme de reconnaissance collective. S'engager individuellement à devenir personne ressource sur un territoire et s'engager collectivement au sein de la plate-forme pour argumenter auprès des pouvoirs publics la spécificité du métier constituent les deux faces d'une même pièce. Chaque face participe, à son niveau, à la définition et à la construction d'un "nous", acteur collectif.

La question qui reste à se poser est de savoir si les deux faces de la pièce s'articulent et partagent les mêmes convictions. Autrement dit, les visions portées par les acteurs de la plate-forme sont-elles partagées par les professionnels sur le terrain ?

5. Plate-forme et terrain : une conception partagée ?

Cette question, portant sur la relation ou la représentativité entre une instance nationale composée de représentants ou d'acteurs en nombre limité et les acteurs locaux, se pose régulièrement pour toute organisation de représentations de type associatif ou syndical. La plate-forme n'échappe pas à cette règle. Cette préoccupation a été centrale tout au long de notre observation participante. Les différents membres présents, marqués par un fort turn-over en fonction des problématiques abordées par la plate-forme et en fonction des préoccupations des différentes institutions, sont-ils suffisamment divers pour représenter les multi-composantes des métiers du développement territorial ? Chaque membre est-il un représentant significatif, sur le plan quantitatif, des attentes des professionnels du terrain ? Comment valider les travaux de la plate-forme auprès des différents professionnels ? Ce sont, entre autres, ces questions qui vont guider à présent notre réflexion sur ce que nous appelons les limites de la plate-forme.

5.1. Les limites de la plate-forme : la question de la représentativité

La notion de représentativité a été abordée par les membres de la plate-forme eux-mêmes. Au détour d'un exercice demandé par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), participant ponctuel aux travaux, les "permanents" de la plate-forme ont pris conscience des limites de leurs interventions. En effet, ceux-ci l'ont verbalisé lorsqu'il s'est agi de savoir si la plate-forme est légitime pour valider des propositions de fiches métiers du CNFPT. Légitimité en tant que telle, organisation non mandatée et construite par l'apport individuel de chacun des membres et légitimité en fonction de sa représentativité de l'ensemble des composantes des métiers du développement territorial.

Il est effectivement difficile de se prononcer sur des fiches qui constitueront, à terme, des référentiels pour les titulaires de la Fonction Publique Territoriale dans le domaine du développement local. C'est pourquoi, sur cette demande, la plate-forme a fait le choix d'émettre plutôt un avis que de valider un travail extérieur à elle.

Cette expérience amène quelques remarques. La construction et la reconnaissance de l'activité professionnelle dans le développement local, souhaitée par la plate-forme, conduiront, à terme, la validation d'éléments constitutifs d'un métier, comme par exemple une convention collective. Quelle sera alors sa légitimité puisqu'elle n'a pas de réalité juridique ? Ne devra-t-elle pas s'effacer au profit d'une autre entité de type syndicat, légitime pour contractualiser ?

En réalité, la plate-forme se situe en amont. Elle participe à la définition des contours de l'activité professionnelle du développement local pour les professionnels et par les professionnels, à l'image de ce qu'ont fait, avant eux, les professions établies telles que médecins ou avocats. Elle double cette définition des contours en associant des institutions intervenant dans le champ du développement comme la DATAR, la DIV et dans le champ de l'emploi et la formation avec l'ANPE, l'AFPA… comme pour légitimer et faire valider "de l'extérieur" le point de vue des professionnels. Cette préparation définitionnelle est en quelque sorte une garantie pour la validité de la construction des contours de l'activité en vue des négociations futures afin de faire reconnaître le métier institutionnellement.

L'idée de faire connaître le métier à travers les travaux de la plate-forme a bien cette ambition de faire aboutir à la reconnaissance formelle du métier comme acteur à part entière dans le champ du développement local. La seconde étape dans ce travail en amont de la plate-forme est de faire valider les orientations par les professionnels aux prises avec les réalités des territoires.

5.2. Des modes de validation incertains

La nécessité première pour la plate-forme est de se faire reconnaître elle-même comme acteur légitime pour engager un travail de reconnaissance des métiers du développement. Pour cela, elle utilise trois méthodes : 1/ l'activation du réseau de chaque membre partenaire pour se faire connaître ; 2/ la diffusion par les réseaux informatiques des documents élaborés ; 3/ la rencontre avec les professionnels autour des états généraux annuels.

Aucune de ces trois méthodes ne permet d'évaluer significativement l'impact des orientations choisies par la plate-forme. Les deux premières, par le côté aléatoire de la diffusion et la dernière, par la présence relative des professionnels participants aux états généraux. En effet, en dehors des membres de la plate-forme, des acteurs de la formation, des consultants, le nombre de professionnels agissant sur le terrain ne devait pas dépasser la centaine à chaque édition. Un nombre qui s'est d'ailleurs considérablement affaibli lors des derniers états généraux. Est-ce là le signe de ce manque de solidarité des professionnels de terrain relevé par Anne-Marie ? Ou encore le signe d'une absence de logique de professionnalisation des agents de développement qui s'orientent massivement vers les concours, comme l'avance G. Jeannot (2004, 2007) ?

En tout état de cause, les modalités d'évaluation de la validité des travaux conduits par la plate-forme semblent assez limités. Seuls quelques indicateurs nous permettent d'avancer l'idée qu'il n'y a pas d'opposition forte aux arguments développés par la plate-forme. La participation observée de nouveaux membres à la plate-forme, suite à chaque édition des états généraux (à l'exception de la dernière) est un signe. Des nouveaux membres qui souhaitent participer, dans la continuité, à la mise en forme d'outils visant à faire reconnaître les métiers du développement mais jamais pour contester la vision collective portée.

Un second indicateur plus formel avait été envisagé lors des états généraux de l'année 2003. Nous étions personnellement chargé de recueillir les impressions des participants sur le travail conduit au sein du groupe portant sur la construction d'un référentiel, autour de quatre items : 1/ la méthode adoptée autour de l'association de plusieurs référentiels ; 2/ la fiabilité de la grille de lecture mise en œuvre pour synthétiser les référentiels ; 3/ le sentiment sur l'absence de découpage entre l'espace urbain et l'espace rural opéré dans l'intégration des référentiels propres à l'un ou à l'autre ; 4/ enfin, une demande de proposition éventuelle pour dégager un coeur de métier.

Malheureusement, le peu de fiches retournées, (au nombre de huit) ne permet pas de considérer les résultats comme représentatifs. Cependant, chargé d'en faire une synthèse, nous n'avons relevé aucune opposition à la méthode conduite dans toutes ses dimensions. La question récurrente revenant dans ces fiches étant celle de la validation par les professionnels, nous pouvons dire que cette volonté a été entendue par la plate-forme, car le référentiel final "cœur de métier" (*op. cit.*) conduit par le Cabinet Ingéniors a été réalisé suite à un travail de co-construction avec le terrain.

Le dernier indicateur portant sur la validité du travail de la plate-forme par les acteurs opérationnels sur le terrain est relatif à ce référentiel. Diffusé en grand nombre, il semble, aux dires de l'animatrice de la plate-forme, très bien accueilli par les professionnels et les employeurs. Une fois encore cet indicateur est informel et permet difficilement de mesurer l'impact des travaux de la plate-forme et le suivi des orientations ou non par les professionnels de terrain. Sans doute est-il encore trop tôt pour le dire, puisque le seul outil concernant directement les professionnels est ce référentiel, dont la diffusion n'a commencé qu'à la fin de l'année 2005 ?

Conclusion

Il existe une volonté de reconnaissance différenciée chez les agents de développement local. Autour de la conception commune de la question du statut comme élément central de reconnaissance, repérée à travers une étude quantitative, nous avons vu que cette notion se conçoit différemment. Le statut peut être relatif à l'entrée dans la carrière de fonctionnaire, avec toutes les contraintes actuelles de l'inadaptation des concours aux spécificités du métier. Mais le statut, c'est également une existence légale dans le champ du privé avec la mise en œuvre d'une convention collective particulière au métier.

De notre point de vue, c'est plus que cela, le statut corrélé à l'emploi occupé reflète une place sociale dans la société. Il est le signifiant symbolique de la reconnaissance. En effet, comme l'affirme B. Flacher (2002, op. cit., p. 79) : *« Dans une certaine mesure avoir un emploi, c'est, comme avec les fonctions assurées sous l'Ancien Régime, avoir un état… et être sans emploi, c'est être sans état »*. Effectivement, avoir un emploi donne un état, un statut dans la société, mais il existe des disparités, une hiérarchisation de cet état. Etre médecin, avocat, architecte ne fait pas porter le même regard qu'être secrétaire, ouvrier ou encore employé. Par ailleurs, posséder un emploi connu (au sens des prémisses et d'une quasi-indistinction avec la notion

de reconnaissance, Ricoeur, *op. cit.*) n'a pas la même incidence sur la reconnaissance sociale que d'avoir un emploi inconnu. Être agent de développement n'a, en effet, pas grande signification dans le sens commun.

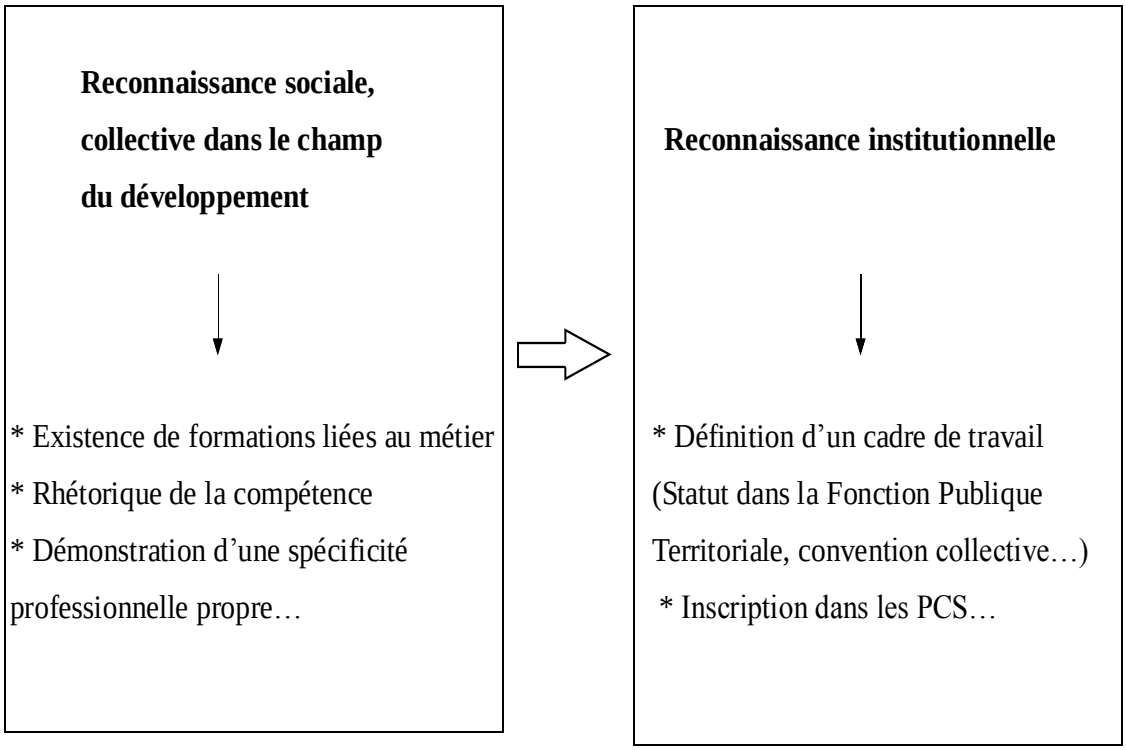
De ce point de vue, le statut dépasse le formel, il peut être informel. Ainsi, il fait appel à une multi-détermination de facteurs favorisant la reconnaissance. Comme l'ont montré les agents de développement, il existe différentes façons d'être reconnus en fonction du rapport subjectivé que l'on a de son activité professionnelle. Certains pensent que la place occupée dans un collectif de travail suffit à les reconnaître, tandis que d'autres font référence aux résultats obtenus en matière de financement ou de réalisation de projets…

Nous avons vu par ailleurs, qu'il pouvait y avoir une reconnaissance pour ce que l'on est (identité personnelle) et une reconnaissance pour ce que l'on fait (identité professionnelle). Les deux formes pouvant parfois s'imbriquer. Les idéal-types que nous avons esquissés autour des quatre figures, bien qu'ils ne donnent pas une lecture complètement aboutie des distinctions qui peuvent s'opérer entre les manières d'être agent de développement, nous ont montré, toutefois, que la majorité des figures se situait davantage dans la reconnaissance individuelle.

Sans qu'il soit permis de penser que l'addition des formes de reconnaissance individuelle construit la reconnaissance collective, nous ne pouvons concevoir la seconde sans faire appel à des éléments de la première.

En effet, au-delà de la considération évidente des dimensions propres à toute personnalité qui la définissent comme sympathique / antipathique, par exemple, des facteurs autour de la démonstration de l'efficacité sont à la fois synonymes de reconnaissance individuelle sur le territoire et en même temps, servent la "cause" des agents de développement. Si chaque professionnel sur son territoire est reconnu individuellement pour des capacités à développer des projets, à dénouer les ficelles du "méli-mélo" administratif, à trouver des solutions aux différentes questions ou problèmes posés, à trouver de financements pour réaliser les initiatives… c'est, progressivement, la reconnaissance du métier qui se construit.

Par le travail mené en amont par la plate-forme, nous pensons que celle-ci contribue à structurer le collectif. Elle participe par la connaissance et reconnaissance des métiers du développement territorial, à construire un préalable à toute inscription dans la dimension institutionnelle de la reconnaissance. Elle remet sa puissance à l'État-Léviathan (Hobbes) qui doit, dans un second temps, mettre en œuvre les règles en vue de la reconnaissance juridique (Hegel, Honneth) comme l'illustre le schéma suivant :



Tout métier a donc besoin d'un relais pour asseoir sa légitimité et conforter une reconnaissance collective. Ce sont des instances représentatives et positionnées nationalement, du type syndicats (ou associations nationales), qui peuvent faciliter *« assurément un commencement d'organisation professionnelle »* (Durkheim, 1998, p. 7). Toutefois, ces instances, en ce qui concerne le métier d'agent de développement, ne possèdent pas une visibilité complètement affirmée. Certaines ont fait le choix d'attendre, d'autres de participer aux travaux de la plate-forme des métiers du développement territorial.

Par ailleurs, la disparité de ces instances, au même titre que l'absence d'unité du groupe professionnel, ne facilite pas, nous l'avons vu, la constitution du "nous". Cependant, n'en a-t-il pas toujours été ainsi pour tous les groupements professionnels ? Si l'on se réfère à Durkheim qui nous l'a montré en 1930 dans la préface à la seconde édition de son ouvrage *De la division du travail social* (ibid., p. 7-8), nous voyons que les agents de développement n'échappent pas à cette configuration : *« non seulement les syndicats de patrons et les syndicats d'employés sont distincts les uns des autres, ce qui est légitime et nécessaire, mais il n'y a pas entre eux de contacts réguliers. Il n'existe pas d'organisation commune qui les rapproche, sans leur faire perdre leur individualité, et où ils puissent élaborer en commun une réglementation qui, fixant leurs rapports mutuels, s'impose aux uns et aux autres avec la même autorité ; par suite, c'est toujours la loi du plus fort qui résout les conflits, et l'état de guerre subsiste tout entier. (…) Pour qu'une morale et un droit professionnels puissent*

s'établir dans les différentes professions économiques, il faut donc que la corporation, au lieu de rester un agrégat confus et sans unité, devienne ou plutôt redevienne un groupe défini, organisé, en un mot une institution publique. »

« La loi du plus fort et l'état de guerre » employé par Durkheim nous ramènerait-elle à la conception de Machiavel ou Hobbes dans leur vision de la lutte pour l'existence ? Nous pensons que les conflits sont nécessaires à la construction de tout métier, et loin de menacer l'ordre social, ils sont au contraire, dans ce cas de figure, le médium même de l'intégration sociale (Honneth, 2007a, *op. cit.*, p. 21). L'individu intégré s'inscrit ainsi dans le social en revendiquant une demande de reconnaissance qui, pour parler comme A. Honneth, n'est rien d'autre qu'une attente de confirmation de capacités et de valeurs par les autres.

Conclusion générale de la troisième partie

Le métier d'agent de développement local en milieu rural est intéressant pour analyser la construction sociale d'une activité professionnelle. Ne possédant pas le poids du passé qui construit originellement un certain nombre de métiers, il hérite de plusieurs champs, particulièrement du monde de l'éducation populaire et de l'agriculture, dont la particularité commune a été de construire des outils pour lutter contre la désertification rurale qui a été un enjeu fort au cours du XX^{ème} siècle.

Assis sur des dispositifs qui se sont développés au cours des années 1960 pour se consolider avec les grandes lois de décentralisation de 1982, le métier a affirmé ses bases progressivement. Parallèlement, tout l'espace constituant le champ de la construction d'un métier et, particulièrement le domaine de la formation, s'est positionné pour proposer des outils adaptés aux futurs professionnels du développement local. La voie à la spécialisation s'ouvre et les individus choisissant de se tourner vers le métier d'agent de développement, contribuent petit à petit, à la constitution d'un groupe social qui tend à s'homogénéiser. Un certain nombre de facteurs quantitatifs, tant du point de vue des professionnels que des employeurs, a montré cette tendance à l'homogénéisation. Or, la démarche qualitative a permis de nuancer cette situation. Car si les facteurs objectifs d'âge, de sexe, de formation, de rémunération donnent des indications sur les caractéristiques des agents de développement, rien n'est dit, cependant, sur les modes d'action des agents de développement. Surtout, rien n'est dit sur la conscience subjectivée de la reconnaissance.

Le métier est bien caractérisé par une appartenance plurielle de mondes identitaires (Lahire, *op. cit.*) et ainsi de formes de reconnaissance. Les interactions sont multiples. Elles sont liées à des formes primaires, comme nous l'avons indiqué, constitutives de la construction identitaire de l'individu avant d'entrer dans le métier, et à des formes secondaires, caractéristiques de la construction réticulaire des formes identitaires professionnelles. C'est la relation forte au territoire et à ses acteurs, c'est la combinaison professionnel / élu, c'est, *a contrario*, l'absence de cette combinaison… qui participent chacune, à leur niveau, des niveaux de reconnaissance du professionnel.

La reconnaissance se jouant donc sur le territoire, elle est individuelle. Entre en jeu alors une seconde interaction, celle du rapport nécessaire entre la reconnaissance individuelle et la reconnaissance collective. A l'image de la construction identitaire ou le "je" ne peut s'envisager sans le "nous", il ne peut y avoir de reconnaissance personnelle sans la mettre en

perspective dans une dimension collective. Car, il est vrai, pour suivre les propos des agents de développement, que si le collectif du métier n'existe pas, il ne pourra subsister qu'une reconnaissance individuelle qui s'inscrira dans les repères classiques des acteurs de terrain. Des repères centrés sur la fonctionnarisation des agents qui s'inscriront progressivement dans les cadres existants et omettant les particularités du métier.

Parce qu'il y a des compétences particulières, des tentatives de reconnaissance collective ont donc vu le jour. C'est à travers la plate-forme animée par l'association UNADEL, que le groupe professionnel des métiers du développement territorial se retrouve pour dégager de la lisibilité et de la visibilité et, pour tenter de transférer ce qui relève de la reconnaissance individuelle sur les territoires, à la justification d'un métier à part entière.

Même si la tendance semble s'orienter vers l'entrée dans la profession de fonctionnaire et non vers la construction d'une profession, au sens anglo-saxon du terme, la logique des professionnels est de faire reconnaître les multiples dimensions du métier d'agent de développement. Il reste à savoir ce qu'il adviendra des agents intervenant dans l'espace privé, notamment dans le cadre associatif. S'accrocher aux logiques de métier dans la profession de fonctionnaire et argumenter la dimension nécessaire de l'animation dans le secteur privé, en se raccrochant au cadre existant de l'éducation populaire par exemple, est sans doute le compromis qui semble se dessiner, pour ne pas vouer la spécificité des agents de développement à une disparition totale. De cette combinaison dépend la défense de la spécificité des agents de développement dont le nombre, en croissance certes, ne contribue pas à une reconnaissance spontanée. Elle ne peut se gagner qu'en faisant valoir les contours d'un métier difficile à codifier dans une logique fonctionnaire tant les variables de son exercice sont réelles et peuvent, en revanche, trouver plus aisément place et définition dans une Communauté de Communes, dont la taille et l'organisation demeurent plus souples que dans les autres collectivités publiques.

En revanche, entre l'aspiration à faire partie de la Fonction Publique Territoriale et la prise en compte du métier d'agent de développement local s'exerçant pour le compte de structures à statut privé, un espace de réflexion reste ouvert.

Conclusion Générale

« Lorsqu'un problème nous résiste malgré d'énormes efforts de recherche, nous devons mettre en doute ses données premières. L'imagination est alors plus importante que la connaissance ». Cette citation d'A. Einstein est sans doute applicable à tous les champs de recherche et donc à celui de la construction d'un métier comme celui d'agent de développement. Nous avons effectivement essayé, tout au long de notre recherche, de mettre de côté nos connaissances préalables issues de la sociologie des professions.

Par ailleurs, il n'existe pas véritablement de modèle universel des métiers ou professions (Tripier et Dubar, *op. cit.*, p. 245-250), chaque construction professionnelle se fait en fonction de réalités différentes, de stratégies propres… Les agents de développement local n'échappent pas à cette règle et ont su construire un certain nombre d'outils sectoriels ou plus généraux pour favoriser leur reconnaissance collective.

Nous avons choisi d'esquisser la construction du métier par l'intermédiaire de la reconnaissance. Notre travail s'est établi sur la base d'une pluralité de méthodes avec en corollaire l'évaluation d'une différenciation des formes de reconnaissance.

D'innombrables questions se posent de même que s'imposent des tâtonnements. La construction et la reconnaissance d'un métier quel qu'il soit ne va pas de soi, même si celui-ci s'auto-décrête. Tout un travail de conviction, de démonstration de sa légitimité, de son utilité sur son champ opérationnel et pour la société, est à réaliser.

C'est parce qu'il n'existe pas de déconnection entre la profession et son milieu d'appartenance (par exemple, l'enseignement pour les enseignants, la santé pour les médecins, la sécurité pour les policiers… et le développement local pour les agents de développement), que les professionnels construisent leur légitimité. C'est ce qui constitue un socle permettant d'identifier l'espace d'intervention, autrement dit le cadre territorial, et de justifier l'existence d'une crédibilité pour y intervenir. Mais c'est également sur cette base que nous pouvons repérer qu'il n'existe pas de métier unifié, communautaire, où les intérêts convergent régulièrement, mais des concurrences au sein même d'un métier, des segmentations de "marché" mis en lumière par les "luttes" pour la rémunération. Nous avons particulièrement observé cette segmentation chez les agents de développement. Nous ne parlerons pas directement de concurrence, mais bien de divergences sur les façons d'exercer le métier d'agent de développement. Divergences constatées à partir de deux dimensions : 1/ une, individuelle, en rapport avec l'identité personnelle de l'individu occupant le poste ; 2/ une seconde, liée à l'interaction entre l'individu et les réalités de son cadre d'intervention.

Nous avons vu comment ce cadre pouvait avoir une incidence sur la construction identitaire et sur la conception de la reconnaissance.

En dehors de ces différenciations au sein du métier, nous avons montré qu'il était nécessaire pour les agents de développement de trouver les moyens d'une unification pour construire véritablement le métier et pour passer d'une logique de reconnaissance inter-individuelle dépassant le cadre de l'intervention, à une logique de reconnaissance collective, institutionnelle. Dans ce contexte, pour prétendre être un professionnel reconnu administrativement par un contrat de travail et un salaire, il existe un certain nombre de conditions :

1/ L'acquisition d'un savoir spécialisé par une certification (diplôme) ou une compétence particulière qui fait la démonstration d'une expertise au sens de Trépos (*op. cit.*).

2/ L'exercice principal de cette activité ou occupation.

3/ Le milieu d'appartenance, dit secteur d'activité, (Fonction Publique, entreprise, association…) qui définit un minimum de règles (missions, déontologie…).

4/ La réponse à un besoin ou rendre un service collectif.

Posséder ces caractéristiques, c'est la possibilité pour un individu de se déclarer professionnel. Etre un professionnel, avoir un métier, une profession c'est ce vers quoi chacun aspire non seulement pour vivre sur le plan économique, mais également pour avoir ce sentiment d'exister, de se positionner dans la lutte pour la reconnaissance (Honneth, *op. cit.*), de trouver une place dans la vie sociale…, en somme de se construire une identité.

Il a été montré tout au long de la thèse que la première et la troisième caractéristique représentent celles qui sont en débat ou en voie de formalisation, notamment à travers les travaux menés par la plate-forme animée par l'UNADEL.

L'agent de développement local : une profession ?

Nous avons noté de nombreuses questions relatives à la professionnalisation des agents de développement local basées sur une difficulté à définir clairement les missions, les champs d'intervention. Une conception floue (Jeannot, 2005, *op. cit.*) et plurielle du fait professionnel entraîne par extension une conception floue et plurielle des formations censées donner des outils clairs pour faire reconnaître une légitimité. Autrement dit, il est difficile pour les agents de développement local de mettre en oeuvre une rhétorique de la compétence alors que la

qualification qui leur est demandée, malgré une tendance à l'homogénéisation (bac + 4 et 5) reste assez diverse et, surtout, insuffisamment ancrée sur les réalités de terrain. Ce que dénonce un certain nombre d'organismes proposant des formations continues centrées sur les logiques de formation-développement ou formation-action[90].

Nous considérons que pour être agent de développement, profession à part entière, il est nécessaire de justifier à la fois de compétences et d'une qualification. La qualification reposant sur les outils de connaissance de la compréhension du fonctionnement d'un territoire et de la méthodologie de développement local. La compétence étant la façon dont l'agent de développement en qualité de professionnel mais aussi, en tant qu'individu anime le territoire et met en œuvre cette méthodologie. Une profession est bien l'addition de la compétence et de la qualification. Or, c'est bien à ce stade que se pose le problème pour les agents de développement. La qualification diverse, représentée par la multiplicité des diplômes et formations portant sur le développement local[91], n'enseigne pas et n'évalue pas ou peu les compétences et missions premières demandées sur le terrain : à savoir l'animation, la médiation, la négociation et la constitution d'un réseau de partenaires.

Par ailleurs, la question à résoudre actuellement pour les agents de développement local est de faire valoir leurs compétences "immatérielles" pour être assimilés à une profession utile et pérenne dans le champ d'action qui les concerne : le développement local, la participation des habitants et l'espace géographique rural.

Concernant la formation, compte tenu de la diversité des territoires et des politiques de développement local, elle ne devra pas être trop "monodisciplinaire", mais devra *former « à un comportement, un savoir-être…* » et donner *« une capacité à gérer le changement économique et social, le mouvement* » (E. Agrikoliansky, P. Barge, S. Barnezet, 1993, p. 46).

Cet aspect de la formation est peu développé aujourd'hui, car il révèle un caractère abstrait, "immatériel", relativement difficile à formaliser dans la mise en place d'actions de formation. En même temps, développer la formation sous cette forme est une volonté de nombreux agents en poste qui craignent le développement de la vision technocratique ou trop techniciste du projet de développement local. Cette dérive est observée par J. Mengin (1998) qui voit l'effet de la complication des procédures, d'autant que, le plus souvent, les agents de développement doivent trouver, à travers les dossiers qu'ils montent, les moyens de financement de leur poste.

[90] C'est le cas notamment de l'Association pour la Formation en Milieu Rural (AFMR) d'Etcharry dans les Pyrénées Atlantiques ou encore du Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole de Montmorot dans le Jura.

[91] Rappelons qu'il en existe aujourd'hui plus de 200 sur le territoire national.

Au total, nous pouvons dire que la précarité dans laquelle se trouve une majorité d'agents de développement est antinomique au cadre "philosophique" de travail pour lequel ils agissent. En effet, nous avons noté au cours de notre travail de thèse que très peu de contrats d'agents de développement sont liés à la mise en place d'une procédure. La majeure partie des professionnels est positionnée sur des contrats moins longs que la durée des plans de développement que ces derniers doivent mettre en œuvre. Le développement local ne se conçoit pas sur le court terme. C'est pourquoi, le Conseil Economique et Social, par la voix de J. Mengin (*op. cit.*, p. 34–35) préconise un certain nombre d'orientations qui sont autant des facteurs de reconnaissance des conditions d'exercice du métier d'agent de développement. Effectivement, le C.E.S. estime que le contrat qui lie les agents à la structure juridique qui les emploie doit pouvoir reposer sur des fondements clairs notamment : 1/ un contrat de travail limité dans le temps mais renouvelable, afin d'aller au terme des projets ; 2/ un recrutement axé principalement sur les qualités humaines du candidat, ses capacités d'animateur et ses expériences professionnelles ; 3/ une place accordée à la formation continue pendant la mission ; 4/ une rémunération valorisante et motivante, contrepartie des contraintes de la mission.

Ces propositions auprès des pouvoirs publics datent de 1998. Or, les revendications des professionnels ont indiqué qu'elles n'ont pas toutes trouvées satisfaction. Nous touchons sans doute là, les éléments constitutifs de la structuration en profession des agents de développement local.

S'agissant de la constitution d'un monopole pour se faire reconnaître comme profession, nous souhaitons revenir sur notre hypothèse qui consistait à poser, lors de nos propos introductifs, une antinomie entre la fermeture sociale de la profession et la gestion de la diversité, propre au développement local. Nous pensons à l'issue de notre travail de recherche que l'auto-organisation de la profession par le marché fermé du travail ou par monopole d'État dans le cas de la Fonction Publique Territoriale ne conduit pas forcément à une totale homogénéité. La profession de médecin, organisée de la sorte, n'est-elle pas composée de généralistes, de spécialistes divers, de libéraux et de fonctionnaires ?

Dans le cas d'une orientation vers l'auto-organisation du métier, ce sera aux agents de développement local de fixer des critères d'accès. Dans le cas de la Fonction Publique Territoriale, ils devront se positionner au coeur de la négociation, ce qu'ils ont, du reste, déjà entrepris. L'important est qu'ils ne ferment pas complètement l'accès à un certain nombre de professionnels, à l'image de ceux que nous avons nommé les atypiques. Bien conscient de

l'apport de la diversité, nous faisons l'hypothèse que les agents de développement trouveront les arguments pour laisser un espace à différents types de profils. À condition, bien évidemment, qu'ils conservent un pouvoir de négociation dans la définition du métier.

L'idée que le nombre, à l'origine de la construction d'un groupe professionnel, entraînera une meilleure écoute, semble nécessaire à poursuivre. C'est un effet non négligeable des travaux de la plate-forme qui a permis de constater que les champs d'intervention ainsi qu'un certain nombre de compétences, en particulier celles de l'animation, pouvaient s'assimiler aux métiers du développement local en milieu rural ainsi qu'aux métiers du développement social en milieu urbain. Sensibilisé par les mêmes problématiques, le groupe professionnel des métiers du développement territorial s'est rencontré et a pris conscience de l'importance de son unité au sein de cette plate-forme. Ces métiers semblent souhaiter faire cause commune, afin de faire reconnaître chacun leurs particularités et ainsi tendre vers une reconnaissance de leur professionnalité, tout en montrant leurs spécificités, notamment par rapport à l'espace géographique de travail.

Pour les agents de développement travaillant dans les collectivités locales, la tendance qui semble se profiler est l'intégration dans la profession… de fonctionnaire. Un passage vers la Fonction Publique qui semble quasi-obligatoire, car si nous suivons les propos de G. Du Chaffaut (2001, p. 7) « *les contractuels de la Fonction Publique sont une fausse solution* ».

En effet, la loi permet aux collectivités, dans certaines conditions, de recruter des contractuels de catégorie A (Cadre, à partir de bac + 3) pour des contrats de trois ans renouvelables. Ceux-ci sont aujourd'hui contraires à une directive européenne qui exclut la possibilité de renouvellement de Contrat à Durée Déterminée. La réglementation actuellement en vigueur sur cette question limite la durée totale maximum du CDD à six ans. Même s'il existe des disparités entre les territoires avec des services de l'État plus ou moins sourcilleux sur le respect de la réglementation comme l'ont évoqué quelques agents de développement, la tendance à la mise en conformité se fera progressivement.

En même temps, cette fermeture n'est pas complètement hermétique et laisse entrevoir des espaces de porosité. En effet, le monopole construit par la Fonction Publique marqué par la nécessité d'obtenir un concours est en train de se déplacer vers une démocratisation. Plusieurs pistes s'ouvrent pour les agents de développement qui sont autant d'indicateurs de la reconnaissance de ce métier. Les réflexions autour de l'adaptation du concours aux réalités des professionnels, l'intégration, à travers la loi Sapin ou encore les discussions actuelles sur l'éventuelle mise en œuvre de contrat à durée indéterminée au sein de la Fonction Publique sont des éléments qui montrent implicitement le besoin de compétences de ces professionnels

dans les services publics. Les efforts d'ouverture de l'État, en qualité de législateur des concours, semblent l'indiquer. Ainsi, un espace de réflexion existe pour l'agent de développement local sur la forme que doit prendre la Fonction Publique.

De la même façon, il existe encore, un espace de travail pour les agents de développement local dans le milieu associatif. Toutefois, nous posons l'hypothèse qu'il sera difficile de faire reconnaître le métier à deux niveaux. Construire une Convention Collective Nationale (CCN) propre aux agents de développement, c'est effectivement reconnaître l'existence d'une profession à part entière. Or, nous avons vu qu'il n'existe pas aujourd'hui d'instance suffisamment représentative pour négocier ce type d'orientation. Nous voyons bien que les regards sont plutôt tournés vers la Fonction Publique qui demeure plus protectrice pour les individus. En même temps, c'est davantage dans l'espace du service public que nous trouvons une majorité d'agents de développement. Nous avons également noté que, dans les représentations de nombreux élus, l'agent de développement est assimilé à un fonctionnaire, mais repéré sur un espace dépassant le cadre territorial de la Commune. Par ailleurs, les inquiétudes relevées par le secteur associatif quant aux incertitudes relatives à la pérennisation des démarches de Pays ou de financement des associations de développement, nous laissent penser que les professionnels vont opérer un repli sécuritaire pour leur propre situation personnelle. C'est une limite que nous pointerons à l'organisation collective en vue de la reconnaissance du métier. Si les agents de développement engagés dans cette voie estiment qu'il sera difficile, voire impossible de négocier sur les deux niveaux (la Fonction Publique et le monde privé), alors ils cesseront toute tentative et s'orienteront vers les seules ouvertures qui leur sont accessibles. C'est en ce sens que G. Jeannot (2004, *op. cit.*, p. 105) considère qu'il n'y a pas de profession d'agent de développement, puisqu'il a observé une tendance à la fonctionnarisation des individus dans des secteurs périphériques *« par contiguïté »*, des passages de professionnels vers la politique ou encore un repositionnement entremêlé de sa place et de celle du politique, ce que nous pourrions apparenter à un poste de collaborateur d'élus (dans la rhétorique de la Fonction Publique : de cabinet). Mais aussi des orientations vers les postes de Directeurs de service ou de Directeurs Généraux des structures intercommunales sont observées[92].

Nous adhérons en partie à ces propos, si nous nous plaçons du point de vue de la stratégie de reconnaissance individuelle. Or, tout notre travail de thèse a été de montrer qu'il ne peut

[92] À ce propos, nous pensons qu'une étude comparative entre les profils de postes classiques de la Fonction Publique Territoriale et ceux des agents de développement local pourraient constituer une suite possible à notre recherche pour dresser définitivement les contours de ce métier en fonction de sa périphérie la plus proche.

exister de reconnaissance individuelle dans une mission, sans la mettre en perspective dans un cadre de reconnaissance collective. Soit, effectivement, on abandonne son poste, c'est de cette façon que nous interprétons les réorientations individuelles présentées par Jeannot. Soit, on s'inscrit dans un rapport au collectif. C'est en ce sens que nous analysons les différentes organisations qui se mettent en place pour faire reconnaître les métiers du développement territorial. Car, au-delà de la participation des agents directement en poste, (pour qui nous mesurons bien l'enjeu de reconnaissance collective qui conduit à la reconnaissance individuelle, par le jeu de l'interaction), de nombreux participants à la plate-forme UNADEL par exemple, n'ont pas d'intérêt direct à la reconnaissance du métier, si ce n'est de montrer l'utilité de celui-ci dans la société. C'est le quatrième paramètre qui définit le professionnel.

Une dernière tentative de reconnaissance collective : l'utilité

Dans la pensée philosophique et pour ses promoteurs tels que J. Bentham (1789) ou J-S. Mill (1861), l'utilitarisme *« est une morale publique qui recherche le bonheur collectif »* (Dortier, *op cit.*, p. 836). Inspirant de nombreuses pensées comme l'utopie ou encore des champs disciplinaires comme l'économie avec le concept "d'homo oeconomicus", l'utilitarisme, au-delà de principes moraux, inscrit dans la pensée un sens à l'action des hommes et à la répartition des activités. Sans entrer à nouveau dans le débat de l'équilibre entre l'utilité individuelle et l'utilité sociale, osons cette analogie avec les agents de développement où la question de l'utilité rejoint inévitablement celle de la reconnaissance. Je suis reconnu aussi dans la mesure où j'ai montré mon utilité sociale. *« Quand un projet se concrétise, j'en suis fier et je me sens utile »*, telles sont les paroles d'un agent de développement lors des rencontres nationales Territoires d'avenir (UNADEL, 1997, p. 285). Dans cette dimension utilitariste, l'agent de développement possède une utilité dans son espace de travail : le développement local en milieu rural.

Nous avons montré dans notre thèse, que nous sommes passés d'un rural en déclin depuis la fin des paysans, à un rural dynamique, foisonnant d'idées qui peut même, pour certains chercheurs tels que le géographe L. Gwiazdzinski (1996, p. 1-3), servir de support, de laboratoire à des expériences urbaines, notamment en ce qui concerne sa pratique réussie de participation des habitants, son savoir-faire en matière d'élaboration, de financement, de conduite et d'évaluation de projets de développement local.

C'est un espace particulièrement bien adapté aux démarches de développement local, puisqu'il constitue, comme nous l'avons montré, l'espace géographique de son origine.

D'abord pris dans un mouvement militant culturel popularisé par le slogan *« vivre, travailler et décider au pays »*, il est devenu une dynamique globale passant d'une approche endogène au nécessaire passage exogène.

Dans cette perspective, le rapport dominant urbanité / dominé ruralité n'est pas une loi universelle quand on traite de développement local. Et même s'il y a un triomphe de l'urbanité pour J. Viard et B. Hervieu (*op cit.*), une urbanité rurale pour P. Moquay (1999), il existe un rural diversement développé, mais un rural vivant, dont les différents acteurs contribuent à son enrichissement. *« Par la mobilisation et la coordination des forces dynamiques, dans des projets collectifs,* (le développement local a permis[93]) *d'enrayer la spirale du déclin, de reformer une cohésion sociale, de redonner une perspective d'avenir à toute une population »* nous dit J. Mengin (*op. cit.*, p. 8). L'agent de développement local, né dans ce processus, demeure un des acteurs incontournables. Les nombreux projets développés à travers la France l'attestent.

Fort de cette réalisation de projets divers, l'agent de développement fait la démonstration de son utilité. Laquelle est amplifiée par l'association des habitants à la définition et à la concrétisation de ces projets. Non par *« choix idéologique »*, mais parce que *« l'approche participative du développement est la seule voie d'actions. C'est une reconnaissance pragmatique, éclairée par le nombre impressionnant d'échecs un peu partout de projets parachutés ou mal portés »* (Schlaifer, *op. cit.*, p. 163). L'utilité de l'action de l'agent de développement se renforce lorsqu'il emploie les méthodes participatives. Non seulement il évite, comme l'affirme M. Schlaifer, les échecs qui pourraient contribuer à le discréditer et ainsi à diminuer la reconnaissance de son action, mais aussi, il crée du lien social et contribue à la cohésion sociale entre les habitants d'un territoire. Quelquefois, peu importe le contenu du projet, nous pouvons nous demander si l'important n'est pas cette réussite de la liaison des groupes humains, dans un contexte de société occidentale où les dé-liaisons sont prédominantes.

C'est ici que peut se jouer le nœud du problème de la reconnaissance. La perspective utilitariste peut constituer un système paradoxal pour l'agent de développement. La tendance à comprendre le sens de l'utilité non plus dans son acception originelle, mais dans une lecture économique rationnelle conduit les employeurs à quantifier les résultats des projets, à traduire en chiffre l'action des professionnels de développement local… Or, l'utilité sociale liée à

[93] C'est nous qui soulignons

l'action de liaison des hommes sur un territoire n'est pas quantifiable et cependant elle est assez déterminante, en particulier dès lors que l'on agit en périmètre rural.
Sans doute, les nouvelles formes de conceptions du développement, particulièrement autour de la question du développement durable, auront un rôle à jouer pour justifier de l'utilité des agents de développement. Dans ces nouvelles conceptions, le vocabulaire est également en train de se modifier. En effet, nous assistons à une modification de l'appellation des métiers du développement local passant de métiers du développement territorial à ingénierie territoriale. Est-ce une nouvelle rhétorique utilisée par les professionnels pour donner une plus grande crédibilité à leur action, considérant que la notion d'ingénierie possède une "aura" dans les représentations collectives ?

Comme l'indiquent Dubar et Tripier (*op cit.*, p. 248), il n'existe pas de profession établie historiquement, inscrite dans la durée. Il y a des professions qui disparaissent ou qui se modifient dans leurs pratiques et des professions qui naissent ou renaissent[94]. Ainsi, le travail de reconnaissance du métier d'agent de développement n'est pas complètement abouti. C'est tout le sens de ce travail de thèse qui met en exergue l'histoire, somme toute assez récente, de ce métier d'agent de développement local qui est passé d'un stade empirique à une forme professionnalisée. Les acteurs, salariés et employeurs, sont à la croisée des chemins. Que va-t-il se décider pour un nombre croissant de personnes qui s'investissent, qui vivent et qui font vivre les territoires ruraux ?

Alors que d'autres métiers ont mis plusieurs décennies à se faire reconnaître, si le chemin de la reconnaissance est celui choisi par et pour les agents de développement, alors la route est encore longue.

[94] Nous l'avons vu avec les nouveaux métiers liés au dispositif emplois-jeunes, les métiers de l'informatique et plus, particulièrement de l'internet, les métiers de l'intelligence et de la veille économique…

BIBLIOGRAPHIE

Albaladejo C. et alii (sous la dir.) (2004) : *Les transformations des métiers du développement rural en France et en Argentine : de nouvelles compétences pour de nouveaux contextes.* Les Cahiers de Médiations, Toulouse.

Alphandery P., Bitoun P., Dupont Y. (2000) : *Ruralités, les campagnes entre terroirs et mondialisations*. La Documentation Française, Paris.

Anderson A. (2003) : *La politique de la ville : histoire et organisation*. Editions ASH, Paris.

Andréani J-L., Dupont G (2004) : « Une nouvelle population revitalise l'espace rural » in Le Monde, 15/05/2004.

Ansart P. (1990) : *Les sociologies contemporaines*. Editions Points Seuil, Paris.

Arnaud P., Francis MARCHAN (sous la dir.) (1997) : *Formation et développement local*. PULIM, Limoges.

Ascher F. (2001) : *Les nouveaux principes de l'urbanisme - La fin des villes n'est pas à l'ordre du jour*. Editions de l'aube, La tour d'Aigues.

Ascher F. (2005) : « Dans une société hypertexte » in Sciences Humaines, n° 165, pp. 46-49

Astier I. (2007) : *Les nouvelles règles du social*. PUF, Paris.

Autes M. (sous la dir.) (2001) : *Les nouvelles politiques locales*. L'Harmattan, Cahiers lillois d'économie et de sociologie, Paris.

Bachelard D. (1992) : « Réseaux, supports sociaux et institutions » in Pour, n° 134, pp. 55-68.

Bacqué M-H., Rey H., Sintomer Y. (sous la dir.) (2005) : *Gestion de proximité et démocratie participative : une perspective comparative*. La découverte, Paris.

Bastien M-C., Bernardi S., Bertaux R. (2004): *Education populaire, territoires ruraux et développement*. L'Harmattan, Paris.

Beau-Castagnac M. C. (2004) : « Le territoire comme nouveau paradigme de l'action publique » in Cauquil G. (sous la dir.) : *Conduire et évaluer les politiques sociales territorialisées*. Editions Dunod, Paris, pp. 21 – 40.

Beaud M. (2001) : *L'art de la thèse*. La Découverte, Paris.

Beaud S., Pialoux M. (1999) : *Retour sur la condition ouvrière*. Fayard, Paris.

Becker H. S. (1985) : *Outsiders, étude de sociologie de la déviance*. Editions AM Métailié, Paris.

Becker H. S. (2002): *Les ficelles du métier*. La Découverte, Paris.

Benasayag M., Sztulwark D. (2003) : *Du contre-pouvoir*. Editions La Découverte, Paris.

Benasayag M. (2004) : *Abécédaire de l'engagement*. Bayard, Paris.

Benasayag M., Del Rey A. (2007) : *Eloge du conflit*. Editions la Découverte, Paris.

Benko G. (1997) : « Développement local, à la recherche du sens perdu » in Pouvoirs locaux, n° 34, pp. 40-45.

Benko G. (2000) : « La richesse cachée des régions » in Sciences Humaines, H.S. n° 29, pp. 58-59.

Benko G., Pecqueur B. (2003) : « Sous la globalisation, le poids des territoires » in Sciences Humaines, N.S. n° 2, pp. 120-122.

Berger P., Luckmann T. (1996) : *La construction sociale de la réalité*. Editions Armand Colin, Paris.

Bernoux P. (1985) : *La sociologie des organisations.* Editions du Seuil, Paris.

Bertaux D. (2001) : *Les récits de vie*. Nathan Université, Paris.

Beteille R. (1997) : *La crise rurale*. 2ème édition, PUF, Paris.

Blanc M. (1999) : « Participation des habitants et politique de la ville » in Blondiaux L., Marcou G., Rangeon F. (sous la dir.) : *La démocratie locale : représentation, participation et espace public*. Editions PUF, Paris, pp. 177-196.

Blanc M. (2000) : « Les multiples facettes de la citoyenneté : clarification du concept et enjeu de la citoyenneté pour l'Europe. » in Fievet C. (sous la dir.) : *Invention et réinvention de la citoyenneté*. Editions Joëlle Sampy, Poitiers, pp. 683-696.

Blanc M. (2004) : « La coopération conflictuelle entre élus locaux et militants associatifs » in Bastien M-C., Bernardi S., Bertaux R. : *Education populaire, territoires ruraux et développement*. L'Harmattan, Paris, pp. 227 - 233

Blanchard-Laville C., Fablet D. (coordonné par) (2003) : *Travail social et analyses des pratiques professionnelles*. L'Harmattan, Paris.

Blanchet A., Gotman A. (1992) : *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Nathan, Paris.

Blanquart P. (1998) : *Une histoire de la ville, pour repenser la société*. La Découverte, Paris.

Blin J-F. (1999) : *Représentations, pratiques et identités professionnelles*. L'Harmattan, Paris.

Boltanski L. (1982) : *Les cadres : la formation d'un groupe social*. Les éditions de Minuit, Paris.

Bonini N, Clavairolle F. (2004) « La néo-ruralité comme recherche de nouvelles formes de bien-être » in Partage, n° 172, pp. 40-42.

Bontron J-C., (2001) : « La notion de ruralité à l'épreuve du changement social » in CELAVAR : *Du rural aux territoires : la contribution des associations*. Actes des Assises, Toulouse, pp. 14-22.

Boudon R., Besnard P., Cherkahoui M., Lecuyer B-P. (2001) : *Dictionnaire de sociologie*. Larousse, Paris.

Boudon R., Bourricaud F. (2004) : *Dictionnaire critique de la sociologie*. PUF, Quadrige, Paris.

Bourdieu P., Passeron J-C. (1970) : *La reproduction*. Editions de Minuit, Paris.

Bourdieu P. (1984) *: Questions de sociologie*. 2ème édition, Editions de minuit, Paris.

Bourdieu P**.** (sous la dir.) (1998) : *La misère du monde*. Point Seuil, Paris.

Bourdieu P. (2001) : *Science de la science et réflexivité*. Raisons d'agir, Paris.

Bourdieu P. (2004) : *Esquisse pour une auto-analyse*. Raisons d'agir, Paris.

Bourg D., Boy D. (2005) : *Conférences de citoyens, mode d'emploi.* Editions Charles Léopold Mayer, Paris

Bourrieau J. (2001) : *L'éducation populaire réinterrogée*. L'Harmattan, Paris.

Brassac C. (2005) : « La réception de Georges Herbert Mead en psychologie sociale francophone : réflexions sur un paradoxe. » in Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, n° 66, pp. 3-14.

Bremond C., Gorgeu Y. (1990) : « Diversité des communes rurales. Vers une typologie des communes. » in Territoires, n° 306, 03/1990, pp. 33-41.

Brémond C. (2000) : « La réorganisation du territoire en marche » in DATAR Etudes et prospectives, La Documentation Française, n° 2, Paris, pp. 37-45.

Brette C. (1993) : « Quel renouveau pour l'éducation populaire ? » in Territoires, n° 338, pp. 43-46.

Brunel S. (2005) : « Les ambiguïtés du développement durable » in Sciences Humaines, H.S., n° 49, pp. 84-87.

Bussi M., Colange C., Gosset J-P. (2007) : « Élections présidentielles 2007 : nouveaux candidats, nouvelle géographie des votes ? Une analyse de l'évolution 2002-2007 » in Géo confluences, n°1, pp. 1 - 12

Cabin P., Dortier J-F. (coordonné par) (2000) : *La sociologie, histoire et idées*. Editions Sciences Humaines, Auxerre.

Cacouault M., Oeuvrard F. (1995) : *Sociologie de l'éducation*. Editions La Découverte, Paris.

Caillé A. (2004) : *De la reconnaissance – Don, identité et estime de soi*. Editions La Découverte, Revue du MAUSS, Paris.

Caire G. (1992) : *La négociation collective*. PUF, Paris.

Calame P. (1994) : *Un territoire pour l'homme*. Editions de l'aube, La tour d'Aigues.

Calame P. (2003) : *La démocratie en miettes : pour une révolution de la gouvernance*. Editions Charles Léopold Mayer, Paris.

Cannard P. (sous la coord.) (2002) : *Les citoyens peuvent-ils changer l'économie ?* Editions Charles Léopold Mayer, Paris.

Carton A. (2001) : « Les agents de développement rural à contre-emploi. » in Intercomm@lités, 02/2001, pp. 1-3.

Castel R. (1995) : *Les métamorphoses de la question sociale*. Editions Fayard, Paris.

Castells M. (1999) : *L'ère de l'information : Vol. 2, Le pouvoir de l'identité*. Editions Fayard, Paris.

Cauquil G. (2004) : *Conduire et évaluer les politiques sociales territorialisées*. Editions Dunod, Paris.

Chaline C. (1998) : *Les politiques de la ville*. 2ème édition, PUF, Paris.

Chamboredon J-C., Lemaire M. (1970) : « Proximité spatiale et distance sociale : les grands ensembles et leur peuplement » in Revue Française de Sociologie, Vol. XI, n°1, pp. 3-33

Champagne P. (2002) : *L'héritage refusé, la crise de la reproduction sociale dans la paysannerie française 1950 – 2000*. Points Seuil, Paris.

Chapoulie J-M. (2001) : *La tradition sociologique de Chicago 1892-1961*. Editions du Seuil, Paris.

Chauvel L. (2006) : *Les classes moyennes à la dérive*. Editions du Seuil, Paris

Chauvin R. (1984) : *Sociétés animales et sociétés humaines*. PUF, Paris.

Chopart J-N. (sous la dir.) (2000) : *Les mutations du travail social*. Editions Dunod, Paris.

Chosson J-F. (1990) : *Les générations du développement rural*. LGDJ, Collection décentralisation et développement local, Paris.

Choulet P. (1985) : « Hegel ou l'universelle vie de l'esprit » in Grateloup L.L. (sous la dir) : *Les philosophies de Platon à Sartre*. Hachette, Paris, pp. 309-332.

Clément C. (2002) : *Claude Levi-Strauss*. PUF. Paris.

Cohen C. (2003) : « Enquête sur les professionnels du développement local en capacité d'animer et de promouvoir la participation des habitants et la démocratie locale » in *Quand la démocratie locale se professionnalise…*Editions Profession Banlieue, Paris.

Combessie J-C. (2003) : *La méthode en sociologie*. La Découverte, Paris

Corcuff P. (2000) *: Les nouvelles sociologies*. 2ème édition, Nathan, Luçon.

Couture D. (1988) : « Enjeux actuels en sociologie des professions » in Sociologie et société, Vol. XX, n° 2, pp. 5-7.

Crozet M., Mayer T. (2002) : « Entre le local et le global, quelle localisation pour les entreprises ? in Cahiers français, n° 309, pp. 48-54.

Cuin C-H., Gresle F. (1996) : *Histoire de la sociologie – avant 1918*. Repères, Paris.

Cuin C-H., Gresle F. (1996) : *Histoire de la sociologie – Depuis 1918*. Repères, Paris.

Cyrulnik B. (2006) : « J'ai besoin de l'autre pour devenir moi-même » in Philosophie magazine, n° 2, pp. 48-49.

De Jouvenel H. (2001) : « La prospective appliquée aux territoires » in Pouvoirs Locaux, n° 49, pp. 40-44.

Delcroix C. (1996) : « Rôles joués par les médiatrices socio-culturelles au sein du développement local et urbain » in Espaces et Sociétés, n°84 – 85, pp. 153-175.

Demazière C. (2005) : « Le développement de l'intercommunalité » in Cahiers français, n° 328, pp. 44-50.

Descolonges M. (1996) *: Qu'est-ce qu'un métier ?* PUF, Paris.

Desrosières A., Thevenot L. (2000/1988) : *Les catégories socio-professionnelles*. 4ème édition, Repères, Paris.

Dewerpe A. (2001) *: Histoire du travail*. PUF, Paris.

Dinet M. (2001) : « Renforcer les démarches de projet » in Pouvoirs locaux, n° 48, pp. 70-71.

Donzelot J. (1991) : « Le social du troisième type » in Donzelot J. (sous la dir.) : *Face à l'exclusion*. Editions Esprit, Paris, pp. 15-39.

Donzelot J. (2006) : *Quand la ville se défait*. Editions du Seuil, Paris.

Dortier J-F (2002) : « Les philosophes de la reconnaissance » in Sciences Humaines, n° 131, pp. 28-29.

Dortier J-F. (2003) : « Le développement » in Sciences Humaines, N. S. n° 2, pp. 118-119.

Dortier J-F. (2004) : *Le dictionnaire des sciences humaines*. Editions Sciences Humaines, Auxerre.

Doussot M. (2001) : « Hegel » in Kinot F. (sous la dir.) : *Philosophie de l'Histoire. Hegel, Marx.* Editions France Loisirs, Paris, pp. 21-63.

Dubar C., Tripier P. (1998) : *Sociologie des professions*. Armand Colin, Paris.

Dubar C. (2000) *: La socialisation – construction des identités sociales et professionnelles*. 3ème édition, Armand Colin, Paris.

Dubar C. (2001) : *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. PUF, Paris.

Dubar C. (2001a) : « Identités professionnelles : le temps du bricolage » in Sciences Humaines, n° 114, pp.32-33.

Dubar C. (2003) : « Se construire une identité » in Sciences Humaines, H.S., n° 40, pp. 44-45.

Dubet F. (1999) : *Pourquoi changer l'école ?* Editions Textuel, Paris.

Dubois M. (2000): *Premières leçons sur la sociologie de Raymond BOUDON*. PUF, Paris.

Duby G., Wallon A. (sous la dir) (1977) : *Histoire de la France rurale. Tome 4 : Depuis 1914*. Editions du Seuil, Paris.

Du Chaffaut G. (2001) « Contractuels : une fausse bonne solution » in La lettre du cadre territorial, n° 214, 15/06/01, p.7.

Ducomte J-M. (2003) : *La démocratie*. Editions Milan, Paris.

Dugue E., Mouton P. (1997) : *Le développement social urbain : des qualifications en émergence*. CNFPT, Paris.

Dugue E. (2001) : « La compétence : de la rhétorique des professions à la dérégulation des qualifications » in CNAM/CEDIAS, 01/2001, pp. 21-26.

Dulucq O. (2005) « Territoires ruraux : une loi pour rien ? » in Pour, n° 185, pp. 7-11.

Dumazedier J (1962) : *La civilisation des loisirs*. Editions du Seuil, Paris.

Dumont J-F (2000) : *Le développement local en milieu rural peut-il favoriser l'émergence d'une citoyenneté active ?* Mémoire de DEA Emploi, formation et développement social, sous la dir. de M. Blanc, Université Nancy2.

Duport J-P. (1990) : « Des territoires solidaires. Le monde rural est-il une priorité ? » in Territoires, n° 306, 03/1990, pp. 29-32.

Durkheim E. (1988/1895) : *Les règles de la méthode sociologique*. Flammarion, Paris.

Durkheim E. (1998/1930): *De la division du travail social*. 5ème édition, PUF, Paris.

Dutay L. (1996) : *Pour un chômage innovant. Organiser du sens avec les sociétés locales.* Editions L'Harmattan, Paris.

Dutay L. (avec Ruellan T.) (2000) : *Penser, sentir et agir la métamorphose*. L'Harmattan, Paris.

Elias N. (1991) : *La société des individus*. Editions Agora, Paris.

Epstein R. (2005) « Gouverner à distance. Quand l'Etat se retire des territoires » in Revue Esprit, pp. 96-111

Eymard-Duvernay F. (2001) : « Critique des nouveaux principes d'évaluation des compétences » in La Revue de la Confédération Française Démocratique du Travail, n° 39, pp. 17-21.

Ferrand-Bechmann D. (2000) : *Le métier de bénévole*. Anthropos, Paris.

Ferrand-Bechmann D. (sous la dir.) (2004) : *Les bénévoles et leurs associations. Autres réalités, autre sociologie ?* L'Harmattan, Paris.

Ferry L. (2006) : *Apprendre à vivre. Traité de philosophie à l'usage des jeunes générations*. Plon, Paris.

Fijalkow Y. (2002): *Sociologie de la ville*. La Découverte, Paris.

Flacher B. (2002) : *Travail et intégration sociale*. Bréal, Rosny.

Fleury L. (2001) : *Max Weber*. PUF, Paris.

Franssen A. (1999) : « Les travailleurs du non marchand : héros et victimes. Demande de reconnaissance et transaction identitaire » in Recherches Sociologiques, vol. XXX, n° 2, pp. 159-181.

Fraser N. (2004) : « justice sociale, redistribution et reconnaissance » in Caillé A. (dir.) : *De la reconnaissance – Don, identité et estime de soi*. Editions La Découverte, Revue du MAUSS, Paris, pp. 151-164.

Gauthier N. (2007) : « La droite domine en zone rurale, la gauche résiste dans les villes » in Libération, 8/05/2007

Giband D. (2005) : « Les aires urbaines : diversité et évolutions » in Cahiers français, n° 328, pp. 8-12.

Goffman E. (1973) : *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. la présentation de soi*. Les Editions de Minuit, Paris.

Goffman E. (1973) : *La mise en scène de la vie quotidienne, 2. Les relations en public*. Les Editions de Minuit, Paris.

Goffman E. (1974) : *Les rites d'interaction*. Les Editions de Minuit, Paris.

Goffman E. (1988) : *Les moments et leurs hommes*. Editions du Seuil, Paris

Gontcharoff G. (2000) : *2001-l'Odyssée municipale. Tome 5 : La politique de la ville, les déplacements, la sécurité, l'environnement, la santé*. ADELS, Paris.

Gorgeu Y. (1991) : « Les métiers du développement local » in Territoires, n° 318, pp. 17 - 20

Grafmeyer Y. (1994) : *Sociologie urbaine*. Nathan, Paris.

Gravé P. (2003) : « L'identité professionnelle des formateurs » in Sciences Humaines, H.S., n° 40, pp. 38-41.

Greffe X. (2002) : *Le développement local*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues

Greffe X. (2005) : *La décentralisation*. Editions La Découverte, Paris.

Gueslin A. (1998) : *L'invention de l'économie sociale*. 2ème édition, Economica, Paris.

Guibert J., Jumel G. (2002) : *La socio- histoire*. Armand Colin, Paris.

Guigou J-L. (2002) : « La France de 2020 » in Alternatives Economiques, n° 200, Paris, p. 57.

Guilluy C. (2003) : « La France périphérique délaissée » in Libération, 01/10/2003

Guilluy C., Noyé C (2006) : *Atlas des nouvelles fractures sociales. Les classes moyennes oubliées et précarisées*. Editions Autrement, Paris.

Gwiazdzinski L. (1996) : « En milieu urbain aussi, le développement des territoires doit être facilité » in La lettre de Sol et Civilisation, pp.1-3.

Hall E.T. (1971) : *La dimension cachée*. Editions du Seuil, Paris

Halpern C. (2006) : « Soif de reconnaissance » in Sciences Humaines, n° 168, p. 22.

Hannoyer F. (2004) : « Une profession est le reflet des questions politiques qui l'ont fait naître » in *Quand la démocratie locale se professionnalise…*Editions Profession Banlieue, Paris.

Hannoyer F., Leblanc N. (2004) : « La participation : du laboratoire à la société » in Territoires, n° 447, 04/2004, pp. 17 – 19.

Hannoyer F. (sous la dir.) (2005) : *Animer un projet participatif.* Adels, Paris.

Hegel G. W. F. (2002/1807) : *Phénoménologie de l'esprit*. Gallimard, Paris.

Henry A. (1996) : *Pratique d'intervention sociale en développement local : l'expérience de Saint-Dié*. Mémoire d'Assistant de Service Social, I.F.R.A.S, Nancy.

Herfray C. (2005) : *Les figures d'autorité*. Editions Erès, Ramonville Saint Agne.

Hervieu-Léger D., Hervieu B. (2005) : *Le retour à la nature. « Au fond de la forêt…l'Etat »*. 2ème édition, Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

Hervieu B. (2001) : « Le rural est dans une dynamique d'urbanité » in Pouvoirs locaux, n° 48, pp. 37-41.

Hervieu B. (2001) : « Le monde agricole est attendu par les citoyens » in Le Monde, 2/05/2001, p. 15.

Hobbes T. (2007/1651) : *Léviathan*. Editions Gallimard, Paris.

Honneth A. (1996) : « La dynamique du mépris. D'où parle une théorie critique de la société ? » in Habermas J. (dir.) : *La raison, la critique*. Editions du Cerf, Paris, pp. 216-238.

Honneth A. (1999) : « Intégrité et mépris. Principes d'une morale de la reconnaissance » in Recherches Sociologiques, vol. XXX, n° 2, pp. 11-22.

Honneth A. (2000) : *La lutte pour la reconnaissance*. Editions du Cerf, Paris.

Honneth A. (2004) : « La théorie de la reconnaissance : une esquisse » in Caillé A. (dir.) : *De la reconnaissance – Don, identité et estime de soi*. Editions La Découverte, Revue du MAUSS, Paris, pp. 133-135.

Honneth A. (2004a) : « Visibilité et invisibilité : sur l'épistémologie de la reconnaissance » in Caillé A. (dir.) : *De la reconnaissance – Don, identité et estime de soi*. Editions La Découverte, Revue du MAUSS, Paris, pp. 134-150.

Honneth A. (2006) : « Les conflits sociaux sont des luttes pour la reconnaissance » in Sciences Humaines, n° 172, pp. 38-40.

Honneth A. (2007) : « Sans la reconnaissance, l'individu ne peut se penser en sujet de sa propre vie » in Philosophie magazine, n°5, pp. 52-56.

Honneth A. (2007a) : *La société du mépris – Vers une nouvelle théorie critique*. Editions La Découverte, Paris.

Hughes E.C. (1996) : *Le regard sociologique*. Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.

Hulot N. (2004) : *Le syndrome du Titanic*. Calmann-Lévy, Paris.

Ion J. (1990): *Le travail social à l'épreuve du territoire*. Privat, Toulouse.

Ion J. (2006) : « La dignité, nouvel enjeu de mobilisation » in Sciences Humaines, n° 172, pp. 41-43.

Jaillet M.-C. (2004) : « L'espace périurbain : un univers pour les classes moyennes » in Esprit, n° 3-4, pp. 40-61.

Jaulin F. (2003) : *Le Goëlo, terre d'avenir : un territoire sur la voie du développement durable.* Editions Nature et Culture, Rennes

Jobert G. (2003) : « De la qualification à la compétence » in Sciences Humaines, H.S., n° 40, pp. 36-37.

Jeannic T., Piguet V. (1998) : « Villes et campagnes : de quoi parle-t-on ? » in *Les campagnes et leurs villes, contours et caractères,* pp. 11-13.

Jeannot G. (2004) : *Les métiers flous de l'action publique territoriale. Emploi, travail et parcours des agents de développement rural en Franche-Comté (1970-2003).* CNFPT, Ministère de la recherche.

Jeannot G. (2005) : *Les métiers flous. Travail et action publique*. Editions Octarès, Toulouse.

Jeannot G. (2007) : *A quoi ne se réfèrent pas les référentiels métiers des agents de développement local ?* Document non publié, 17 p.

Jollivet M.(2003) : « La vocation actuelle de la sociologie rurale » in Ruralia, n° 1997-01, pp. 1-29.

Joubier J-M. (2001) : « Compétence(s), qualification(s), un enjeu de reconnaissance » in La Revue de la Confédération Française Démocratique du Travail, n° 39, Paris, pp. 22-25.

Kayser B. (sous la dir.) (1996) : *Naissance de nouvelles campagnes*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

Kerrouche E. (2001) : *Gouvernance et intercommunalité : vers une redéfinition de l'action publique en France ?* Presses de l'IEP de Bordeaux.

Kojève A. (2005/1947) : *Introduction à la lecture de Hegel*. Editions Gallimard, Paris.

Kovacshazy C. (1996) : « La gestion patrimoniale des espaces naturels » in Kayser B. (sous la dir.) : *Naissance de nouvelles campagnes*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues, pp. 135 - 147.

Lacroix N. (2005) : « Développeurs : l'entrée compétences » in TESS (Travailler dans l'Economie Sociale et Solidaire), n° 23, Paris, pp. 41-43.

Lafay V. (1994) : *Développement local et insertion sociale des jeunes en milieu rural*. Mémoire d'opérateur de développement local, sous la dir. de F. Streicher, CUCES Universités Nancy1 et 2.

Lahire B. (2001) : *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Hachette Littératures, Paris.

Larson M.S. (1977) : *The rise of professionalism. A Sociological Analysis*. Univ. Of California Press, Berkeley.

Le Boterf G. (1997) : *De la compétence à la navigation professionnelle*. Editions d'Organisation, Paris.

Le Boterf G. (2001) : *Construire les compétences individuelles et collectives*. Editions d'Organisation, Paris.

Lecomte J. (1997) : « Qui suis-je ? » in Sciences Humaines, H.S. n° 15, pp. 10-11.

L'Écuyer R. (1994) : Le *développement du concept de soi de l'enfance à la vieillesse*. Les Presses de l'université de Montréal, Montréal.

Le Goaziou V., Mucchielli L. (2006) : *Quand les banlieues brûlent… Retour sur les émeutes de novembre 2005*. Editions La Découverte, Paris.

Lemel Y. (2004) : *Les classes sociales*. PUF, Paris

Leprieur F. (sous la dir.) (1996) : *JAC / MRJC – Origines et mutations*. Chronique sociale, Lyon.

Leterrier J-M. (sous la dir.) (2001) : *Citoyens, chiche ! le livre blanc de l'éducation populaire*. Les éditions de l'atelier, Paris.

Levy J. (1994) « Oser le désert ? Des pays sans paysans » in Sciences Humaines, H.S. n° 4, pp. 6-9.

Levy J. (2001) : « Les campagnes, figures de l'urbain » in Pouvoirs locaux, n° 48, pp. 32-36.
Lichtenberger Y., Paradeise C. (2001) : « Compétence et valeur du travail » in La Revue de la Confédération Française Démocratique du Travail, n° 39, pp. 11-16.

Lyotard J-F. (2004/1954) : *La phénoménologie*. PUF, Paris.

Machiavel (1997/1513) : *Le Prince*. Editions Librio, Paris.

Madera C. (1998) : *Agriculteurs et ruraux du pays d'entre Moselle et Meurthe. Pour de nouvelles synergies*. Mémoire de DESS Développement local et formation, sous la dir. de Alvarenga A., Université Nancy2.

Magee B. (2002) : *Histoire illustrée de la philosophie. De Socrate à nos jours, 2 500 ans de philosophie occidentale.* Editions Le Pré aux Clercs, Paris.

Marc E., Picard D (1989) : *L'interaction sociale.* PUF, Paris.

Marc E. (1997) : « L'identité personnelle » in Sciences Humaines, H.S. n° 15, pp. 6-9.

Marc E., Picard D. (2004) : *L'école de Palo Alto*. Editions Retz, Paris

Marchal H. (2004) : *La construction de l'identité sociale et professionnelle des gardiens-concierges du secteur HLM*. Thèse de Doctorat de sociologie, sous la dir. de Stébé J-M., Université Nancy2.

Marchal H. (2006) : *L'identité en question*. Editions Ellipses, Paris.

Marx K. (1968/1844) : « Crime, droit criminel et rapports sociaux in *Oeuvres/Economie Tome II*. Editions Pléiade, Paris.

Maslow A. (1970). *Motivation and Personality*. Editions Harper & Row (2nd ed.), New York.

Maurice M. (1972) : « Propos sur la sociologie des professions » in Sociologie du travail, n° spécial, 04-06/1972.

Mayoukou C., Thuillier J-P., Albagli C., Torquebiau E. (sous la dir.) (2003) : *Gouvernance du développement local*. Editions L'Harmattan, Paris.

Mead G. H. (2006/1934) : *L'esprit, le soi et la société*. Editions P.U.F., Paris.

Méda D. (1995) : *Le travail : une valeur en voie de disparition*. Editions Alto-Aubier, Paris.

Menger P-M. (sous la dir.) (2003) : *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. Editions de la Maison des sciences de l'Homme, Paris.

Mengin J., Masson G. (1989) *: Guide du développement local et du développement social*. L'Harmattan, Paris.

Mengin J. (1998) : *Développement local et politiques d'aménagement du territoire*. Rapport du Conseil Economique, imprimerie des journaux officiels, Paris.

Meunier C., Moquay P. (2001) : « Rural : les déterminants du développement local » in Pouvoirs locaux, n°48, pp. 42-45.

Mignon J-M. (2005) : *Le métier d'animateur*. Editions La Découverte, Paris.

Mignon J-M. (2007) : *Une histoire de l'éducation populaire*. Editions La Découverte, Paris.

Mondolfo P. (2001) : *Travail social et développement*. Editions Dunod, Paris.

Montricher (de) N. (1995) : *L'aménagement du territoire*. Repères, Paris.

Moquay P. (2001) : « L'invention de nouveaux territoires : une urbanité rurale » in Defontaines J-P., Prod'homme J-P. : *Territoires et acteurs du développement local*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues, pp. 133-141.

Mouriaux R. (1999) : *Le syndicalisme en France*. PUF, Paris.

Najim A., Vedelago F. (2001) : *L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel*. La Lauzée, Périgueux.

Nizet J., Rigaux N. (2005) : *La sociologie de Erving Goffman*. Editions La Découverte, Paris.

Nonjon M. (2004) : « Les professionnels de la participation à l'épreuve du territoire » in *Quand la démocratie locale se professionnalise…*Editions Profession Banlieue, Paris.

Olson M. (1987/1966) : *Logique de l'action collective*. PUF, Paris.

Othelet A. (1997) : *L'assistant de service social de secteur en milieu rural dans le développement local*. Mémoire d'Assistant de Service Social, IFRAS, Nancy.

Othelet A. (2001) : *Les enjeux de la professionnalisation des agents de développement local en milieu rural*. Mémoire de DEA Emploi, Formation et Développement social, sous la dir. de Rose J., Université de Nancy2.

Othelet A. (2003) : *Histoire des implantations industrielles : le cas du Territoire de Belfort.* Mémoire de DEA Histoire Industrielle, Logique d'Entreprises et Choix Technologiques, sous la dir. de Lamard P., Université de Technologie de Belfort-Montbéliard.

Osty F. (2003) : *Le désir de métier. Engagement, identité, reconnaissance*. Presses Universitaires de Rennes.

Paquot T. (2002) : « Une urbanisation éclatée » in Alternatives Economiques, n° 200, p.47.

Paquot T. (2007) : *Utopies et utopistes*. Editions la découverte, Paris.

Paradeise C. (1988) : « Les professions comme marchés du travail fermés » in Sociologie et société, Vol XX, n° 2, pp. 9-21.

Paradeise C. (1998) : *Les comédiens. Profession et marchés du travail*. PUF, Paris.

Paradeise C. (2003) : « Comprendre les professions : l'apport de la sociologie » in Sciences Humaines, n° 139, pp.26-29.

Parsons T. (1963 / 1939) : *Eléments pour une sociologie de l'action*. Plon, Paris

Pastré P. (2001) : « Les compétences professionnelles et leur développement » in La Revue de la Confédération Française Démocratique du Travail, n° 39, pp. 3-10.

Paugam S. (2001) : « Les formes d'intégration professionnelle » in Sciences Humaines, n° 114, pp. 22-27.

Pecqueur B. (2000) : *Le développement local : mode ou modèle ?* Syros Alternatives, Paris.

Pecqueur B. (2005) : « Territoires : le phénomène cluster » in Sciences Humaines, H.S. n° 50, pp. 44-47.

Pellerin S. (2000) : *La formation et l'emploi des agents de développement.* Synthèse des entretiens de Rambouillet, Editions du CNFPT, Paris.

Perraut-Soliveres A. (2003) : « L'infirmière et la nuit » in Sciences Humaines, n° 139, pp. 36-39.

Pinson D., Thomann S. (2003) : « Vivre dans une campagne…urbaine » in Sciences Humaines, H.S., n° 39, pp. 24-27.

Piriou O. (1999) : *La sociologie des sociologues*. ENS Editions, Fontenay/St-Cloud.

Pirotte G. (2007) : *La notion de société civile*. Editions la Découverte, Paris.

Plassard F. (1997) : *Le temps choisi. Un nouvel art de vivre pour partager le travail autrement.* Editions Charles Léopold Mayer, Paris.

Plassard F. (2003) : *La vie rurale, enjeu écologique et de société*. Editions Yves Michel, Barret-sur-Méouge.

Pocentek J-F. (2002) : *Mouthoumet, lo camin*. Villelongue d'Aude

Poulle F., Gorgeu Y., Grenier P., Moquay P., Sahuc P. (1999) : *Urbanité rurale, les reportages*. Editions du développement territorial, Pantin.

Pourtois H. (1999) : « Morale de la reconnaissance et diversité culturelle » in Recherches Sociologiques, vol. XXX, n° 2, pp. 43-56.

Queiroz J-M. , Ziotkovski M. (1994) : *L'interactionnisme symbolique*. PUR, Rennes.

Quemin A. (2002) : **«** L'apport de l'origine sociale à la sociologie des professions ou de l'espace privé à l'espace professionnel. Les commissaires-priseurs » in Piotet F.(dir) *La révolution des métiers*, PUF, Paris.

Rallet A. (1999) : « Développement local et globalisation » in Sciences Humaines, n° 90, pp. 34-37.

Raymond H., Haumont N., Raymond M.-G., Haumont A. (2001/1966) : *L'habitat pavillonnaire*. L'Harmattan, Paris.

Raynaud P., Rials S. (sous la dir) (2005) : *Dictionnaire de philosophie politique*. PUF, Paris.

Renard J. (2002) : *Les mutations des campagnes. Paysages et structures agraires dans le monde,* Armand Colin, Paris.

Renault E. (2004) : « Reconnaissance, institutions, injustice » in Caillé A. (dir.) : *De la reconnaissance – Don, identité et estime de soi*. Editions La Découverte, Revue du MAUSS, Paris, pp. 134-150.

Renault E. (2006) : « La reconnaissance au cœur du social » in Sciences Humaines, n° 172, pp. 34-37.

Reverchon A. (2001) : « L'accès au titre d'ingénieur reste un monopole âprement défendu » in Le Monde. 19/06/01.

Richard J-C. (sous la dir.) (1996) : *Les foyers ruraux 1946 – 1996 : 50 ans d'éducation populaire pour le développement rural*. Animer, H.S., La Ferté-Macé.

Ricoeur P. (2004) : *Parcours de la reconnaissance*. Editions Stock, Paris.

Rifkin J. (1997) : *La fin du travail.* Editions La Découverte, Paris

Rochat P. (1993) : « Connaissance de soi chez le bébé » in Psychologie Française, n°38, pp. 44-51

Rognard M. A. (2000) : *La fonction publique territoriale, acteur de la décentralisation, de l'aménagement du territoire et du développement local*. Rapport du Conseil Economique, imprimerie des journaux officiels, Paris.

Rose J. (2001) : *Profession quasi-chercheur*. L'Harmattan, Paris.

Sadran P (2005) « Quelle démocratie dans la ville ? » in Cahiers français, n° 328, pp. 91-95.

Sartre J-P. (2004/1943) : *L'être et le néant. Essai d'ontologie phénoménologique*. Editions Gallimard, Paris.

Sartre J-P. (1996/1946) : *L'existentialisme est un humanisme*. Editions Gallimard, Paris.

Sellier H. (2003) : *La compétence collective définie et reconnue des élus associatifs bénévoles : pour une contribution à l'affirmation citoyenne des associations loi 1901.* Mémoire de DHEPS, sous la dir. de Zapata A., Université de Haute-Alsace.

Senault P. (1996) : « La formation-développement territorial » in Actualités de la formation permanente, n° 144, pp. 37-43.

Scheibling J. (sous la dir.) (1999) : *Une industrie française* ? La Documentation Française, Paris.

Sherrer F., Bonerandi E. (2005) : « Entre ville et campagne : un nouvel espace de vie » in Sciences Humaines, H.S. n° 50, pp. 26-29.

Siné A. (2001) : « Pour comprendre les territoires ruraux » in Pouvoirs Locaux, n° 48, pp. 127-128.

Singly (De) F. (2005) : *L'individualisme est un humanisme*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

Sintomer Y., Gret M. (2005) : *Porto Alegre, l'espoir d'une autre démocratie*. Editions La Découverte, Paris.

Stébé J-M ; (1993) : *Evaluation de la politique publique de réhabilitation du logement social.* Thèse de Doctorat de sociologie, sous la dir. de Raymond H., Nanterre, Université Paris X.

Stébé J-M. (1995) : *La réhabilitation de l'habitat social en France*. PUF, Paris.

Stébé J-M. (1998) : *Le logement social en France*. PUF, Paris.

Stébé J-M., Marchal H. (2004) : « L'identité culturelle » in Encyclopédie Clartés, Editions Clartés, Paris.

Stébé J-M. (2005) : *La médiation dans les banlieues sensibles*. PUF, Paris

Stébé J-M. (2006) : « Du monde rural au monde urbain » in Encyclopédie Clartés, Editions Clartés, Paris.

Stébé J-M., Marchal H. (2007) : *La sociologie urbaine*. PUF, Paris.

Stébé J-M. (2007a/1999) : *La crise des banlieues*. PUF, Paris.

Steiner P. (2000) : *La sociologie de Durkheim*. 3ème édition, Repères La Découverte, Paris.

Stiegler B. et alii. (2006) : *Réenchanter le monde : la valeur esprit contre le populisme industriel*. Editions Flammarion, Paris.

Sue R. (1997) : *La richesse des hommes. Vers l'économie quaternaire*. Odile Jacob, Paris.

Sue R. (2001): *Renouer le lien social. Liberté, égalité, association*. Odile Jacob, Paris.

Sudant P., Stébé J-M. (2002) : *Les gardiens d'immeubles au cœur de la ville*. *Figures, métamorphoses et représentations.* Editions De Boeck Université, Bruxelles.

Tanguy L. (2000 :) « Histoire et sociologie de l'enseignement technique et professionnel en France : un siècle en perspective » in Revue française de pédagogie, n° 131, pp. 97-127.

Tap P. (1997) : « Marquer sa différence » in Sciences Humaines, H.S. n°15, pp. 9-10.

Teisserenc P. (1996) : « Quelles compétences pour quelles missions chez les développeurs ? » in Actualités de la formation permanente, n° 144, pp. 17-25.

Teisserenc P. (2002**)** : *Les politiques de développement local*. 2ème édition, Economica, Paris.

Tertrais J-P. (2006) : *Du développement à la décroissance*. Editions du monde libertaire, Vauchrétien.

Thomas A. (2001) : « La démarche compétence, un changement d'avenir ? » in La Revue de la Confédération Française Démocratique du Travail, n° 39, pp. 26-29.

Todorov T. (2002) : « Sous le regard des autres » in Sciences Humaines, n° 131, pp. 22-27.

Tönnies F (1944/1887) : *Communauté et société*. Editions PUF, Paris.

Touboul F., Le Marchand V. (1996) : *Guide de la commune.* Editions Milan, Toulouse.

Touboul F., Le Marchand V. (1996) : *Guide du département.* Editions Milan, Toulouse.

Touboul F., Le Marchand V. (1996) : *Guide de la région.* Editions Milan, Toulouse.

Touraine A. (1978) : *La Voix et le regard* : *sociologie des mouvements sociaux*. Editions du Seuil, Paris.

Touraine A. (1992) « Qu'est-ce que le développement ? » in Année sociologique, n° 42.

Tourjansky-Cabart L. (1996): *Le développement économique local*. PUF, Paris.

Trépos J-Y. (1992) : *Sociologie de la compétence professionnelle.* PUN, Nancy.

Trépos J-Y. (1996) : *La sociologie de l'expertise*. PUF, Paris.

Trepos J-Y. (2001) « La fragile légitimité des experts » in Sciences Humaines, n° 117, pp. 36-39.

Vachon B. (1993) : *Le développement local : théorie et pratique*. Editions Gaëtan Morin, Montréal.

Vallès V. (2002) : « Organisation territoriale de l'emploi et des services » in INSEE Première, n° 870.

Vanier M. (2005) « La relation ville-campagne ré-interrogée par la périurbanisation » in Cahiers français, n° 328, pp. 13-17.

Vautrin G. (1997) : « Le sociologue et la formation-développement » in Legrand M. et Vrancken D (sous la dir.) : C*ompétences de sociologues et dynamiques de société*. Editions PUN, pp. 115-119.

Veltz P. (1994) : *Des territoires pour apprendre et innover*. Editions de l'aube, La Tour d'Aigues.

Veltz P. (2002) : *Des lieux et des liens. Politiques du territoire à l'heure de la mondialisation*. Editions de l'aube, La Tour d'Aigues.

Vergely B. (1997) : *Les philosophes modernes*. Les essentiels Milan, Toulouse.

Vergely B. (1997) : *Les philosophes anciens*. Les essentiels Milan, Toulouse.

Vergely B. (1997) : *Les philosophes contemporains.* Les essentiels Milan, Toulouse.

Viard J., Hervieu B. (2001) : *Au bonheur des campagnes*. 2ème édition, Editions de l'aube, La Tour d'Aigues.

Vilbrod A. (2003) : *L'identité incertaine des travailleurs sociaux*. Editions l'Harmattan, Paris.

Vincent C. (2006) : « Quand le bébé se découvre » in Le Monde, 14/02/2006

Viveret P. (2004) : *Reconsidérer la richesse*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

Wachter S. et alii (2000) : *Repenser le territoire. Un dictionnaire critique*. Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

Weber M. (1995/1956) : *Economie et société : 1. Les catégories de la sociologie*. Editions Agora, Paris.

Weber M. (1995/1956) : *Economie et société : 2. L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*. Editions Agora, Paris.

Wilfert J. (1985) : « Machiavel ou la fondation de l'Etat » in Grateloup L.L. : *Les philosophes de Platon à Sartre*. Hachette, Paris, pp. 135-142.

Zarifian P. (1999) : *Objectif compétence*. Editions Liaisons. Paris.

REFERENTIELS DE COMPETENCES

ARADEL, Les cahiers du développeur économique : *Les métiers du développement économique*. n° 2, Lyon, 05/1999.

ARISTEE (réseau) : *Les professionnels du secteur associatif au service du développement rural*. Paris, 1999, 71 p.

Association nationale Agents de Développement : un Métier à Défendre (ADMD) : *Référentiel métier : agent de développement local*. Mars 2001, 2 p.

Chaire UNESCO : *Référentiel des compétences et des métiers dans le développement de la solidarité*. Compte-rendu de l'atelier de travail, maison internationale, Bordeaux, 18-19 octobre 2001, 21 p.

CUCES Universités : *Quel(s) référentiel(s) pour les métiers du développement.* Nancy, 01/1993, 26 p.

CUCES Universités : *Référentiel de compétences des métiers du développement social urbain : le métier de chef de projet politique de la ville*. Nancy, 03/2002, 52 p.

Document de travail UNADEL : *Charte de référence du métier d'agent de développement*. 06/1996.

Fédération des Parcs naturels régionaux : *Référentiel d'emplois et de compétences des Parcs naturels régionaux*. 2001

UNADEL : Référentiel de compétences – cœur de métiers. Plate-forme « métiers du développement territorial ». 09/2005, 30 p.

RAPPORTS

Assemblée Des Communautés de France (ADCF), CNFPT : Ressources humaines intercommunales. Les personnes des EPCI à fiscalité propre. Etat des lieux au 1er janvier 2004, pratiques et procédures. 10/2004, Paris, 113 p.

ARISTEE : *Culture et développement local en milieu rural*. Louchy-Montfand (séminaire national) 27-28/10/1997, 65 p.

BREVAN Claude, PICARD Paul : *Une nouvelle ambition pour les villes, de nouvelles frontières pour les métiers*. Rapport à Mr le Ministre Délégué à la Ville, 09/2000, 177 p.

Conseil Economique et Social de Lorraine *: Contribution au débat national sur l'aménagement du territoire*. Metz, séance plénière, 10/12/1993, 63 p.

Conseil Economique et Social de Lorraine : *Vers une meilleure coopération entre les collectivités territoriales*. Metz, séance plénière du 4/04/1997, 55 p.

Conseil Economique et Social de Poitou-Charentes : *Les conseils de développement, un pas vers une démocratie participative*. Poitiers, 10/2000, 61 p.

Conseil Economique et Social de Lorraine : *Vers une Lorraine des Pays*. Metz, séance plénière du 3/11/2000, 54 p.

Conseil Economique et Social de Bretagne : *La coopération territoriale : un outil de développement pour la Bretagne*. Rennes, 02/2005, 376 p.

DIV *: Répertoire des formations aux métiers de la ville*. Paris, 07/2001, 337 p.

UNADEL : *Enquête nationale, le métier d'agent de développement territorial*. 12/1995, 14 p.

VEDELAGO François : *Projets de santé en situation de développement*. Université de Bordeaux 3, 11/2001, 107 p.

REVUES

Alternatives Economiques : *Le retour des villes* (dossier). n° 190, 03/2001, pp. 34-41

Alternatives économiques : L'utilité sociale. n° 11, H.S. pratique, 09/2003.

Alternatives économiques : *Le développement durable*. H.S. n° 63, 01/2005.

DATAR : *Guide du développement local*. Ministère du plan et de l'aménagement du territoire, Syros, Paris, 1986

DATAR : *Aménager la France de 2020*. La documentation Française, Paris, 07/2000.

DATAR : *Territoires 2020*. La documentation Française, Revue d'études et de prospectives, Paris, n° 3, 02/2001.

DATAR : *Réseaux d'entreprises et territoires. Regards sur les systèmes productifs locaux*. La documentation Française, Paris, 2001.

DATAR : *Le Grand Est. Contribution de l'Etat à de nouveaux enjeux interrégionaux*. La Documentation Française, Paris, 2002.

DATAR : *Une nouvelle politique de développement des territoires pour la France. Contribution au débat sur la décentralisation, l'Europe et l'aménagement du territoire.* La Documentation Française, Paris, 2003.

DATAR : *Quelle France rurale pour 2020 ? Contribution à une nouvelle politique de développement rural durable*. Paris, CIADT 09/2003.

DATAR : *Les services publics en milieu rural*. Paris, 09/2005.

Demain les cadres, revue de l'APEC : *Les métiers du social.* Les éditions d'organisation, doc. N.D., pp. 7 – 18 et 69 – 70

Economie et humanisme : *Le développement local, une dynamique internationale*. N° 350, 10/1999, 93 p.

ETD : *Etat des lieux des Pays au 1er janvier 2005*. Paris, 01/2005.

ETD : *Profession développeur*. La lettre du développement local. HS, 2006
La Gazette des communes *: Les développeurs locaux en quête d'une formation continue adaptée.* n° 1577, 11/12/2000, pp. 50 -53

La Gazette des communes : *Le débat sur l'avenir de la décentralisation : deux siècles de fondation*. 29/01/2001, pp. 87-89.

La Gazette des communes : *Les agents de développement inquiets pour leur avenir*. N° 5/1583, 5/02/2001

La Gazette des communes : *Agent de développement, un métier à défendre*. *La coordination nationale se constitue en association*. n° 13/1591, 2/04/2001

La Gazette des communes : *Vers la fin de la précarité des agents de développement ?* N° 20/1598, 21/05/2001, pp. 20 – 24.

La Gazette des communes : *Chargé de mission, une position à défendre*. N° 7/1777, 14/02/2005, pp.70-72.

INFFOLOR, Objectif formation en Lorraine : *Le programme « nouveaux services – nouveaux emplois »* (dossier). N° 23, 11/2000, pp. 15-21

INSEE : *Femmes et hommes. Regards sur la parité*. Edition 2004, 176 p.

Inter régions : *Agences de développement et dynamisme des territoires*. Numéro spécial, 45ème congrès du CNER, Limoges, 1998.

Inter régions : *Territoires et entreprises : comment gérer les mutations ?* Numéro spécial, 49ème congrès du CNER, Nancy, 2002, 154 p.

Le Monde Dossiers et Documents : *La révolution des communes.* N° 296, 03/2001.

Le Monde Initiatives : *Quitter la ville*. Paris, n° 21, 07-08/2003.

Philosophie magazine : *Homme et animal. La frontière disparaît*. Paris, n° 2, 06-07/2006.

Réseaux en développement, la lettre de l'UNADEL, n° 1, 12/2000, n° 2, 01/2001, n° 3, 02/2001.

Sciences Humaines : *Un siècle de sciences humaines*. H.S. n° 30, 09/2000

Stratégies de développement local : *Métiers et ingénierie du développement local*. n°19, 10-11/2001.

Territoires : *Guide des professionnels du développement local*. Paris, n° H.S., 11/1997, 200 p.

Territoires : *Le mouton à cinq pattes, les cent un visages du développeur*. Paris, n° 339, 06/1993, pp. 13-46

Territoires : *La fin du déclin rural*. Paris, n° 306, 03/1990, pp. 29-41

Territoires : *Demain, quelle campagne ?* Paris, n° 453. 12/2004.

Transrural Initiatives : *Associations rurales et agricoles : les « têtes » dans le brouillard*. Paris, n° 306, 03/2006.

UNADEL : *Des pôles d'excellence rurale pour quoi faire ?* Paris, 11/2005.

Voies et voix, le bulletin du Carrefour des Pays Lorrains : *politique de la ville* (dossier). n° 9, 1er Trim. 2001.

CONFERENCES, ACTES DE COLLOQUE

Actes colloque : *Culture et développement local en milieu rural*. Séminaire national Aristée, 27-28/10/1997, Louchy-Montfand.

Actes colloque : *Aménagement et développement durable du territoire,* Assemblée Nationale, janvier 2001, 125 p.

Actes colloque : *Construire les pays et les agglomérations en Lorraine*, Benoîte-Vaux, 28/09/2001, Carrefour des Pays Lorrains.

Actes colloque : *Vie associative, territoires et développement*, Beaumont, 2/05/2002, Carrefour des Pays Lorrains.

Actes colloque : *Les nouvelles formes de lien urbain-rural*., Saint Lyphard, 03/06/2005, Fédération des Parcs Naturels Régionaux de France, pp. 26.

Blondiaux L. (2004) : *Prendre au sérieux l'idéal délibératif : un programme de recherche*. Actes de la conférence de la Chaire de recherche du Canada Mondialisation, Citoyenneté et Démocratie (MCD), 11/2004, 14 p.

Calame P. (1997) : *Le territoire, brique de base de la gouvernance du futur*. Actes de la conférence au congrès NIKAN du 13 septembre 1997, 14 p.

Colloque I.L.E. (Initiative Lorraine pour l'Emploi) et développement local, Château de Thillombois (Meuse), 28/10/1996

Eme B. : *Economie solidaire et développement local*, C.R.E.A.I., 5/12/1996

Forum régional : « nouveaux services / emplois-jeunes », organisé par AMILOR (Association des Missions Locales en Lorraine) et le Carrefour des Pays Lorrains, Technopole de Metz 2000, 20/03/1999

Jeannot G. (2005) : « La coopération n'est pas soluble dans la profession. Les collectifs professionnels des agents de développement rural ». Actes du colloque *« action publique et légitimité professionnelle »*. 21 et 22 janvier 2005 – IEP Aix en Provence

Othelet A. (2004) : « En quoi l'analyse des pratiques construit la profession ? ». Actes du Colloque *« quelle place pour les analyses de pratiques professionnelles dans la formation ? »* - 25 et 26 mars 2004 – IRTS Aquitaine

Rouzel J. : *Malaises dans le travail social*, ISSM (Institut Supérieur Social de Mulhouse), 14/11/06

UNADEL : Etats généraux des métiers du développement territorial. Paris, 23/11/2001 ; 7/03/2003 ; Lyon, 5/11/2004 ; Paris, 1 et 2/12/2005.

DOCUMENTS OFFICIELS

Projet de loi relatif au développement des territoires ruraux (2003), Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, République Française.

AUTRES DOCUMENTS

Manifeste de Carcassonne, Territoires d'avenir, UNADEL, 7/06/1997.

Mendras H (12/2001) : entretien avec Martin C. et Paquot T. Paris.

Le Monde : *L'irrésistible poussée démographique des grandes agglomérations*. 6/04/2001

La lettre de l'UNADEL *: Quels agents de développement pour le développement de nos territoires*. n° 26, 03/1996, pp. 1 - 6

Document UNADEL : *Dynamiser le développement local participatif*. 20/10/1999.

Document UNADEL : *Les conseils de développement : un système de participation démocratique locale à construire*. 05/2000.

SITES INTERNET

CEVIPOF : www.cevipof.msh-paris.fr

DIACT : www.diact.gouv.fr

Fédération Nationale des Foyers Ruraux : www.mouvement-rural.org

INSEE : www.insee.fr

Pôles de compétitivité : www.competitivite.gouv.fr

UNADEL : www.unadel.asso.fr

LISTE DES SIGLES

A.D.C.F.	Association Des Communautés de France
A.D.C.C.	Avenir et Défense du Canton de Colombey
A.D.E.L.S.	Association pour la Démocratie et l'Education Locale et Sociale
A.F.M.R.	Association pour la Formation en Milieu Rural
A.F.P.A.	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
A.N.P.E.	Agence Nationale Pour l'Emploi
A.R.A.D.E.L.	Association Rhône-Alpes des professionnels du Développement Economique Local
A.T.R.	Administration Territoriale de la République
B.T.S.	Brevet de Technicien Supérieur
C.A.P.A.	Certificat d'Aptitudes à la Profession d'Avocats
C.C.N.	Convention Collective Nationale
C.E.R.E.Q.	Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications
C.E.S.	Conseil Economique et Social
C.E.S.R.	Conseil Economique et Social Régional
C.S.A.	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel
C.D.C.	Caisse des Dépôts et Consignations
C.D.D.	Contrat à Durée Déterminée
C.D.I.	Contrat à Durée Indéterminée
C.A.F.	Caisse d'Allocations Familiales
C.E.VI.PO.F	Centre d'Etudes de la VIe POlitique Française
C.F.P.A.	Certificat Professionnel des Adultes
C.I.A.M.	Centre d'Initiative pour une Agriculture en Milieu Rural
C.N.A.M.	Conservatoire National des Arts et Métiers

C.N.F.P.T	Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale
C.P.E.	Contrat Première Embauche
C.P.I.E.	Centre Permanent d'Initiation à l'Environnement
C.R.D.R.	Centre Régional de ressources du Développement Rural
C.R.E.F.A.D.	Centre de Recherche, d'Etude et de Formation à l'Animation et au Développement
C.S.F.P.T.	Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
C.U.C.E.S.	Centre Universitaire de Coopération Economique et Sociale
D.A.T.A.R.	Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale
D.D.A.	Direction Départementale de l'Agriculture
D.E.A.	Diplôme d'Etudes Appliquées
D.E.F.A.	Diplôme d'Etudes aux Fonctions d'Animation
D.E.S.S.	Diplôme d'Etudes Supérieur Spécialisé
D.G.F.	Dotation Globale de Fonctionnement
D.I.A.C.T.	Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires
D.I.V.	Délégation Interministérielle à la Ville
D.O.M.-T.O.M.	Départements et Territoires d'Outre-Mer
E.N.A.C.T.	Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux
E.P.C.I.	Etablissement Publique de Coopération Intercommunale
E.T.D.	Entreprises, Territoires et Développement
F.N.F.R.	Fédération Nationale des Foyers Ruraux
I.D.E.E.	Institut pour le Développement, l'Education et les Echanges
I.N.S.E.E.	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
I.V.G.	Interruption Volontaire de Grossesse
J.A.C.	Jeunesse Agricole Chrétienne

L.O.A.D.D.T.	Loi d'Orientation d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire
L.O.A.D.T.	Loi d'Orientation d'Aménagement et de Développement du Territoire
M.R.J.C.	Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne
N.T.I.C.	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
O.G.M.	Organisme Génétiquement Modifié
O.M.C.	Organisation Mondiale du Commerce
O.N.G.	Organisation Non Gouvernementale
O.R.C.	Opération Rurale Collective
P.A.C.	Politique Agricole Commune
P.A.R.	Plan d'Aménagement Rural
P.C.S.	Professions et Catégories Sociales
P.D.G.	Président Directeur Général
P.L.U.	Plan Local d'Urbanisme
P.M.E.	Petites et Moyennes Entreprises
P.N.R.	Parc Naturel Régional
P.O.M.'S	Point accueil Multi-Services
P.V.D.	Pays en Voie de Développement
R.M.A.	Revenu Minimum d'Activités
R.M.I.	Revenu Minimum d'Insertion
R.O.M.E	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
S.A.N.	Syndicat d'Agglomération Nouvelle
S.C.O.T.	Schéma de Cohérence Territoriale
S.E.G.E.S.A.	Société d'Etudes Géographiques Et Sociologiques Appliquées
S.I.V.O.M.	Syndicat Intercommunal à Vocations Multiples

S.I.V.U.	Syndicat Intercommunal à Vocation Unique
S.R.U.	Solidarité et Renouvellement Urbains
T.P.U.	Taxe Professionnelle Unique
U.N.A.DE.L	Union Nationale des Acteurs et des structures de DEveloppement Local
U.N.E.S.C.O.	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
U.P.	Université Populaire
V.A.E.	Validation des Acquis et de l'Expérience
Z.A.U.	Zonage en Aires Urbaines
Z.P.I.U.	Zone de Peuplement Industriel et Urbain