



L'ingénierie de la politique de la ville en Rhône-Alpes : entre explosion et spécialisation

Dénombrer le nombre de professionnels dédiés à la politique de la ville relève d'une véritable gageure, tant ce milieu professionnel est évolutif et en adaptation permanente depuis quelques années. Il connaît également un turn-over important, ce qui le rend difficile à appréhender à travers des chiffres consolidés. Le propos vise ici à dégager les grandes caractéristiques des professionnels rhônalpins et les principales évolutions à l'œuvre. Si quelques chiffres sont avancés, ils restent à rendre avec prudence. Arrêt sur image, même si l'image bouge en permanence.

IL EST QUESTION ici des équipes de maîtrise d'œuvre urbaine et sociale (Mous), à savoir des **professionnels dédiés à la mise en œuvre**, l'animation, l'évaluation des **contrats urbains de cohésion sociale** et, aujourd'hui, de leurs **dispositifs thématiques associés**. Ces postes sont financés pour partie par les crédits d'ingénierie liés aux contrats.

PROFESSIONNELS EN RHÔNE-ALPES : DEUX FOIS PLUS NOMBREUX QU'EN 2001

Une enquête conduite en 2001 par le CR•DSU dénombrait 204 professionnels en Rhône-Alpes. En 2007, **le nombre a doublé (383 exactement)** ! Cette « explosion » s'explique par un double mouvement.

Si les figures les plus emblématiques restent celles des « chefs de projets » et des agents de développement, qu'ils soient généralistes ou « thématiques », de nouveaux profils émergent : les « coordonnateurs » des Ateliers santé ville ou des Programmes de réussite éducative, des chargés de mission lutte contre les discriminations... Avec les projets de rénovation urbaine, des agents de développement spécialisés sur la gestion urbaine de proximité ou les clauses sociales d'insertion des projets Anru de nouvelles fonctions apparaissent également. Signe de la complexité qui caractérise aujourd'hui ce milieu professionnel, ces derniers ne sont pas toujours spontanément cités dans les équipes de maîtrise d'œuvre, comme si le périmètre des Mous n'était pas encore bien approprié... Les professionnels en charge de l'animation et la mise en œuvre des projets de rénovation urbaine, qui répondent à d'autres logiques (financements des postes par l'Anru, rattachement à d'autres services au sein des collectivités), ne sont pas comptabilisés ici.

Spécialisation, sectorisation

Le développement des programmes ou dispositifs thématiques entraîne une sectorisation des métiers par thématiques et l'apparition de chargés de mission

« spécialisés ». À titre d'exemple, pas moins de 54 « **coordonnateurs de Projets de réussite éducative** » (PRE) ont été recrutés dans la région depuis 2005. Les coordonnateurs des Ateliers santé ville (ASV), qui étaient une poignée au début des années 2000, sont aujourd'hui 22. La fonction d'agents de développement généraliste se marginalise parallèlement, au profit de ces spécialisations plus thématiques.

Autre facteur, **l'accroissement du nombre de territoires** en contrats urbains de cohésion sociale (passage de 21 contrats de ville à 36 Cucs aujourd'hui), amène également à de nouveaux besoins, en terme d'ingénierie.

Des écarts importants entre départements

Cette augmentation massive des effectifs masque toutefois des écarts très importants entre les 8 départements de Rhône-Alpes. **Le Rhône** continue à faire figure de poids lourd : avec 180 professionnels dédiés à la politique de la ville, ce département concentre quasiment **la moitié des effectifs (47 %)**. Il regroupe à lui seul 117 agents de développement généralistes sur 185 recensés, soit 63 % du total. **L'Isère et la Loire** représentent un second groupe, avec respectivement 25 % et 10 % des professionnels. Si ces effectifs sont restés stables dans la Loire, ils ont augmenté dans l'Isère depuis 2001. **Les autres départements** de l'Ardèche, l'Ain, et la Drôme, la Savoie et Haute-Savoie ayant chacun entre 2,5 à 4 % des effectifs. Ces proportions restent toutefois stables par rapport à 2001, et surtout très cohérentes par rapport à la réalité socio-urbaine des territoires concernés.

LE POSITIONNEMENT DANS LES ORGANISATIONS

Globalement, les équipes d'animation sont passées du côté des collectivités locales, qu'elles soient communales ou intercommunales. La notion de « double commande », incarnée par le co-mandatement des chefs de projets notamment, perd de sa réalité, à l'exception du département du Rhône où elle reste prégnante. En 2001, 80 % des personnels recensés étaient contractuels, ils sont aujourd'hui environ 50 %. Les équipes se « fonctionnarisent » : **les « nouveaux » professionnels**, quand ils ne sont pas recrutés directement au sortir des concours CNFPT, sont « assimilés » de plus en plus, dans leur statut comme dans leurs modes de fonctionnement, à des agents de la collectivité. Certains professionnels aguerris expriment le regret de « perdre » ce qui constituait une part de spécificité du métier, une sorte de liberté à interpeller les services en transversal, du fait d'une mobilisation sur

des missions et des projets... D'autres voient au contraire dans cette évolution le passage positif de la politique de la ville à une position plus centrale dans les appareils municipaux... La bouteille à moitié vide ou à moitié pleine, les avis sont partagés.

En Rhône-Alpes se retrouvent bien les trois configurations repérées par l'IRDSU¹ dans son enquête nationale conduite auprès des équipes projets, à l'échelle nationale :

– **Des équipes rattachées aux instances stratégiques** de management des collectivités locales, en particulier au niveau communal. Pour exemple, dans les communes de l'agglomération grenobloise, les organisations ont évolué et à Échirrolles, Pont-de-Claix, Fontaine, ou Saint-Égrève, la politique de la ville relève dorénavant de la direction générale ou direction générale adjointe des services ;

– **Une spécialisation de la politique de la ville** au sein de services « politique de la ville » ou « cohésion sociale ou développement territorial ». Selon la taille des agglomérations, les effectifs varient en moyenne de 2 à 6 personnes. Les plus grandes agglomérations du Grand Lyon, la Métro, Saint-Étienne, ont une direction ou un service politique de la ville, avec une équipe d'agglomération (4 à 6 personnes), mobilisée pour partie sur des fonctions d'observation, d'animation et d'évaluation, et de nombreux chefs de projets territoriaux et/ou thématiques. Les agglomérations moyennes s'appuient sur une équipe d'agglomération légère (une ou deux personnes), et quelques chefs de projets communaux et/ou thématiques : c'est le cas d'Annemasse, de Bourg-en-Bresse, Romans-sur-Isère, Villefranche-sur-Saône, le Pays Voironnais, le Pays Viennois...

– **Les territoires de taille modeste** ou récemment engagés dans les Cucs, en particulier dans l'Ain, la Drôme ou l'Ardèche, s'appuient sur une ingénierie légère : un chef de projet récemment recruté, contractuel ou statutaire, la plupart du temps directement rattaché à la direction générale des services (Montluel, Feurs, Tarare, Bellegarde-sur-Valserine), ou alors « **racroché** » à **une direction thématique** correspondant au champ d'action dominant du contrat (ex. : le service jeunesse pour Le Teil en Ardèche, le pôle Vie sociale pour Aubenas, dans la Drôme). Le directeur général des services ou un agent des services de la ville peuvent suivre directement le contrat, quand il n'y a pas (encore) d'ingénierie dédiée. Seule la commune d'Oyonnax, dans l'Ain, continue à déléguer le suivi de la politique de la ville à une association locale.

POINTS DE VIGILANCE POUR L'AVENIR

Ces évolutions posent plusieurs questions. Nous en retiendrons trois, qui sont autant de points de vigilance pour l'avenir.

Les écarts d'ingénierie se creusent entre territoires, avec d'un côté, des territoires en capacité de mobiliser toute la palette des outils et dispositifs « proposés » par la politique de la ville, et les autres dont les possibilités sont limitées. L'accès à une ingénierie suffisante en nombre et bien qualifiée devient un enjeu de premier plan dans la compétition entre territoires (qui préside notamment aux logiques d'appels à projets). Le creusement des écarts pose des questions en terme d'équité entre les territoires.

La complexification des organisations déstabilise une partie du milieu professionnel : « l'arrimage » de plus en plus fréquent des postes aux appels à projets ou dispositifs thématiques, fait perdre un peu de sens aux contractualisations pluriannuelles classiques. Avec la sectorisation des fonctions, différentes logiques de projets se croisent. Il est d'autant plus important dans ce contexte de réinterroger régulièrement la cohérence d'ensemble du projet local, et de créer des « ponts » entre les différentes cultures professionnelles mises au service du projet social et urbain, pour éviter les risques d'éclatement. De ce point de vue, il y a un enjeu tout particulier à renforcer les articulations entre les métiers de l'urbain et du social, pour que, dans le respect des différentes cultures professionnelles, se construisent des référentiels d'action partagés, notamment autour de formations croisées.

Enfin et plus largement, les systèmes de **formation/qualification des professionnels demandent à être repensés**, la question de l'adaptation de l'offre de formation se pose aujourd'hui de façon prégnante. Autant d'enjeux qui peuvent être des objets de travail pour l'avenir. ■

Isabelle CHENEVEZ

1. Enquête conduite à l'échelle nationale par l'Interréseau des professionnels du DSU sur l'ingénierie territoriale, 2006.