



Professionnels de la politique de la ville en Rhône-Alpes et configuration des équipes : arrêt sur image

Dénombrer et qualifier précisément les professionnels de la politique de la ville s'avère difficile. L'exercice a été tenté. Un questionnaire d'enquête a été envoyé en mars 2001 à chaque chef de projet des 21 contrats de ville (merci à tous !). L'objectif était de recenser non seulement les chefs de projet et les agents de développement qui constituent la « base » des équipes de maîtrise d'œuvre urbaine et sociale mais aussi d'autres professionnels (coordonnateurs de dispositifs, référents...) contribuant à la mise en œuvre de la politique de la ville. En ce sens, le nombre de professionnels recensés n'est sans doute pas exhaustif, mais le taux de réponse permet de dégager des caractéristiques, des évolutions sur les emplois et la structuration des équipes de maîtrise d'œuvre des contrats de ville. Il n'a pas été possible de s'appuyer sur d'autres enquêtes de référence, les facteurs nouveaux qui se dégagent sont donc à considérer comme des tendances. Les résultats présentés portent sur les 21 contrats de ville et sur 194 professionnels identifiés (cf. tableau).

Le département du Rhône, avec ses trois contrats de ville et les 19 conventions locales de l'agglomération lyonnaise compte la majorité des professionnels (59 %). Les chefs de projet représentent 40 % des professionnels et les agents de développement 60 %.

Les équipes des contrats de ville et des conventions locales comptent en moyenne 5 personnes.

DIVERSITÉ DES DÉNOMINATIONS, ÉMERGENCE D'UNE FONCTION DE RÉFÉRENT

Les intitulés, les dénominations des postes sont multiples. Ils traduisent une variété, une spécialisation de certaines missions mais cachent aussi une hétérogénéité des fonctions pour un même intitulé, selon la taille des sites notamment.

On distingue trois grandes catégories de fonctions.

Les **chefs de projets** parmi lesquels sont comptés quelques directeurs de service de grandes collectivités, souvent des EPCI.

Les **agents de développement social ou territorial** qui ont une mission à caractère généraliste. Leurs territoires d'intervention sont de taille diverse. Sur certains sites, leur mission se rapproche de celle d'un chef de projet.

Les **agents de développement « spécialisé »** remplissent une ou plusieurs missions et sont désignés comme « agent de développement thématique », « chargé de mission », « coordonnateur de dispositif spécifique » (CCPD, CLS, PLIE...). Leur recensement n'est pas évident car ces professionnels ne sont pas spontanément cités dans les équipes de maîtrise d'œuvre des contrats de ville.

Les **spécialisations sont multiples** et montrent la diversité des domaines traités dans le cadre de la politique de la ville. La thématique dominante est la prévention de la délinquance et la sécurité (27 professionnels dénommés « coordonnateur local des politiques locales de prévention et de sécurité », selon une enquête récente de la Div). On recense ensuite, et dans une moindre mesure, le thème de l'habitat et du logement (6), l'insertion et le développement économique (6), la gestion de proximité et presque à l'unité la santé (Lyon), la culture (Lyon, Villeurbanne), l'intégration (Grenoble), le socio-éducatif...

Des **référents techniques ou communaux** constituent une nouvelle fonction dans la politique de la ville et sont particulièrement présents dans les agglomérations grenobloise, annemassienne et nord-iséroise (14 professionnels identifiés). De nouvelles communes signataires d'un contrat de ville ne disposent pas de professionnel spécifique « politique de la ville », elles ont fait le choix de désigner un référent

| Département | CONTRATS DE VILLE | | | PROFESSIONNELS RECENSÉS | | | | |
|--------------|-------------------|----------|----------------|-------------------------|---------------------|-----------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| | Total | Communal | Inter-communal | Total | Part dans la région | Chefs de projet | Agents de développement généraliste | Agents de développement spécialisé |
| Ain | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 % | 2 | 2 | 1 |
| Ardèche | 2 | 2 | 0 | 6 | 3 % | 2 | 0 | 4 |
| Drôme | 3 | 1 | 2 | 12 | 6 % | 3 | 5 | 4 |
| Isère | 4 | 0 | 4 | 24 | 12 % | 16 | 1 | 7 |
| Loire | 4 | 1 | 3 | 21 | 11 % | 14 | 4 | 3 |
| Rhône | 3 | 0 | 3 | 114 | 59 % | 37 | 44 | 33 |
| Savoie | 1 | 0 | 1 | 9 | 4 % | 4 | 0 | 5 |
| Haute-Savoie | 2 | 0 | 2 | 3 | 2 % | 3 | 0 | 0 |
| Total | 21 | 5 | 16 | 194 | 100 % | 81 | 56 | 57 |

Source enquête CR-DSU - Juin 2001

qui est l'interlocuteur privilégié au sein de la commune ou pour l'extérieur. Celui-ci consacre moins de 50 % de son temps au contrat de ville.

Une fonction de **réfèrent thématique** a aussi été créée dans l'agglomération grenobloise. Issus de collectivités locales ou d'administrations, ces professionnels sont mis à disposition de l'agglomération (20 % de leur temps de travail en moyenne) sur un thème donné.

DES CADRES D'EMPLOI EN ÉVOLUTION

Employeur. 115 professionnels (65 %) sont employés par une commune dont une majorité d'agents de développement (65 %). Dans l'Ain, l'Ardèche et la Drôme, tous les intervenants sont salariés par les communes (quatre contrats sur sept sont communaux). Les professionnels de Bourg-en-Bresse seront « transférés » à la communauté d'agglomération dès sa création. L'intercommunalité s'étant développée, 63 professionnels, soit un tiers, sont aujourd'hui employés par un établissement public intercommunal, dont une majorité de chefs de projet (62 %). Des conduites de projet ont été créées ou transférées de la commune à l'agglomération comme par exemple dans les agglomérations chambérienne ou annemassienne.

Les niveaux d'intervention territoriale des professionnels sont bien définis. Sur 183 réponses, 38 personnes (21 chefs de projet et 17 agents de développement) interviennent au niveau intercommunal dont une dizaine en Isère. 72 professionnels (40 %) exercent à l'échelle communale et 74 autres à l'échelle du quartier dont 55 (74 %) localisés dans le Rhône. Parmi ces 55, on distingue 43 agents de développement de l'agglomération lyonnaise.

Statuts. 80 % des professionnels recensés (144) sont **contractuels**. Tous les intervenants de l'Ain et l'Ardèche ont ce statut et dans le Rhône une très grande majorité (96 sur 109 réponses).

Logiquement 20 % des professionnels recensés (38) sont **fonctionnaires**, dont 23 chefs de projet et 15 agents de développement. Les référents ne sont pas pris en compte, car presque tous sont issus de collectivités locales et logiquement fonctionnaires.

En ce qui concerne l'**ancienneté** dans la même fonction, sur 153 réponses (réfèrents non compris), **la moyenne générale est de 4,2 ans.**

64 professionnels (42 %) ont entre 0 et 2 ans d'ancienneté dont la moitié (32) sont agents de développement social ou territorial. 30 % ont entre 3 et 5 ans d'expériences dont plus de la moitié (24) sont chefs de projet.

Une vingtaine de personnes a plus de 10 ans d'ancienneté dont 9 sont des chefs de projet et 9 agents de développement spécialisé.

En terme de fonction, les agents de développement généraliste ont globalement moins d'ancienneté (2,4 ans) que les chefs de projet et les agents de développement spécialisé dont la moyenne est de 5 ans.

L'ancienneté ne semble pas liée au statut. Les chefs de projet fonctionnaires ont légèrement plus d'ancienneté que les contractuels (5,5 ans contre 4,7). Les variations entre les départements sont assez peu significatives.

80 % des professionnels interviennent à temps plein pour la mise en œuvre du contrat de ville. **20 % des chefs de projet ou des agents de développement exercent d'autres fonctions dans le cadre du droit commun.** Parmi ces 39 professionnels, une dizaine d'entre eux sont directeur général (ou adjoint) dans la collectivité et une douzaine chef de service. Les autres exercent des missions variées (chargé de mission, responsable de maison de quartier...). Il s'avère difficile de dégager des thématiques dominantes si ce n'est « jeunesse » pour 9 d'entre eux et « actions sociales » pour 7 autres.

DES FINANCEMENTS MULTIPLES

142 postes (80 %) bénéficient de crédits de l'État relevant de la politique de la ville. Pour 116 d'entre eux (81 %), le taux de subvention est inférieur à 50 %. Le financement de nombreux postes de l'agglomération lyonnaise est partagé à parité entre l'État, la communauté urbaine et la commune.

« Logiquement », 23 fonctionnaires déclarent ne pas bénéficier de financement de la politique de la ville.

75 professionnels dont 58 du Rhône déclarent être **co-mandatés** par le document contrat de ville ou par le fait du co-financement de leur poste. Cette notion couramment utilisée par les professionnels du développement social urbain est difficile à apprécier dans le cadre de cette enquête par une simple question. Enfin les **lettres de missions** sont rares et concernent 12 professionnels, dont 7 chefs de projet. 4 professionnels de l'agglomération annemassienne bénéficient d'une telle lettre.

LES ÉQUIPES, DES MODES D'ORGANISATION VARIÉS

Les configurations des équipes de maîtrise d'œuvre des nouveaux contrats de ville sont très variables. Les modes d'organisation actuels sont liés à la taille des territoires, à l'ancienneté de la démarche politique de la ville. Mais des choix de mode de gestion territorialisée ont été faits avec une volonté plus ou moins affirmée de combiner les différents niveaux d'intervention et de compétence. Des communes ont privilégié une organisation et des moyens humains spécifiques à la politique de la ville alors que d'autres tendraient à s'appuyer sur le droit commun pour la mise en œuvre du contrat de ville. S'il ne s'avère pas possible de dégager une typologie des dispositifs, on peut cependant décrire plusieurs modèles d'organisation.

Pour les cinq contrats de ville communaux, la composition des équipes est assez similaire avec un chef de projet et un ou plusieurs agents de développement thématique. C'est le cas d'**Oyonnax, Annonay, Aubenas et Montélimar**. À **Saint-Étienne**, l'équipe compte des chefs de projet et des agents de développement territorial.

Dans l'**agglomération lyonnaise**, la communauté urbaine de Lyon dispose d'un important service de développement social urbain composé d'une cellule administrative et financière, d'assistants thématiques et d'une vingtaine de chefs de projets. Ceux-ci agissent au sein d'équipes de maîtrise d'œuvre urbaine et sociale localisées dans les différents sites où une convention locale a été signée, parfois au côté d'un autre professionnel chef de projet. À noter que des équipes, comme celles de Lyon et Villeurbanne, sont composées à la fois d'agents de développement territorial et d'agents de développement thématique dont l'échelle d'intervention est la commune. La programmation du contrat de ville s'effectue au niveau communal. Au total, plus d'une centaine de professionnels spécifiques politique de la ville interviennent.

L'organisation des équipes de l'**agglomération grenobloise** est totalement différente. Le nouveau contrat de ville a été signé par la communauté d'agglomération et intègre vingt-trois communes dont l'ancienneté dans la démarche politique de la ville est très variable. Des choix d'organisation ont été faits et se sont traduits par la création d'une équipe

réduite en nombre à l'échelle intercommunale. Elle est composée d'un chef de projet, de deux directeurs de projet (GPV et PIC Urban) et de référents thématiques issus de collectivités locales ou d'administrations et mis à disposition de l'agglomération à temps partiel. Des communes comme Grenoble, Échirolles, Saint-Martin-d'Hères, Fontaine... ont « conservé » une équipe de maîtrise d'œuvre spécifique, d'autres, plus nouvelles dans cette démarche, ont désigné des référents « politique de la ville ».

Une équipe a aussi été créée au sein de la communauté d'**agglomération chambérienne**. Elle est composée d'un chef de projet et de quatre chargés de mission thématique, (dont un mis à disposition par le conseil général). La ville de Chambéry a gardé son organisation précédente avec des secrétaires généraux de maison de quartier qui exercent une fonction de chef de projet. Une seule programmation a lieu à l'échelle de l'agglomération, sans déclinaison territoriale.

Dans d'autres contrats de ville (**agglomérations annemassienne, nord-iséroise, roannaise, pontoise et de Villefranche-sur-Saône, Vallées de l'Ondaine, du Gier et de l'Arve**), un poste de chef de projet a été placé au niveau intercommunal chargé de coordonner le contrat de ville. L'équipe est très légère. Un développement est prévu dans certains cas. Des professionnels et/ou des référents interviennent parfois sur les communes les plus importantes.

Dans l'agglomération de **Givors-Grigny**, la communauté de communes a recruté un directeur de projet, chargé de l'ORU, des chefs de projets et agents de développement. Ces derniers sont issus des collectivités locales signataires où ils continuent d'intervenir comme « généraliste ». Dans ce contrat de ville, comme celui de la Vallée de l'Ondaine, les chefs de projet « communaux » interviennent à l'échelon intercommunal sur des thématiques spécifiques.

L'**agglomération viennoise** a conservé son organisation. Les professionnels (directeur de projet, chefs de projet ou agents de développement spécialisé) sont employés par le district. Il n'existe pas d'organisation communale spécifique.

Enfin, d'autres contrats de ville intercommunaux ne disposent pas (encore) d'organisation spécifique à l'échelle intercommunale mais la ou les principales villes disposent de professionnels spécifiques. C'est le cas de **Valence, Bourg-en-Bresse, Romans-sur-Isère et Bourg-de-Péage**. ■

Catherine RAFFIN-DEWAELE