

AGENT DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET TOURISTIQUE

Appellations principales : Agent de développement local – Agent de développement économique - Agent de développement touristique - Chargé de mission (développement local) – Chargé d'études.

Appellations spécifiques : Acteur territorial — Agent de développement en milieu rural – Agent de pays – Agent de développement social (habitat social) - Assistant technique de développement local – Chef de projet – Coordonnateur de dispositif de développement – Animateur de pays.

Fiche n°24

Fonction : Conseil/Assistance technique

Groupe sectoriel : Autres prestations

Région Bretagne

Définition

Participe à la conception et à la mise en œuvre d'une stratégie globale de développement et de dynamisation d'un territoire (ville, région, bassin d'emploi...) en intégrant des préoccupations d'ordre économique (implantation de nouvelles entreprises, protection de l'environnement...), d'ordre social (habitat, équipements, services...), d'ordre culturel (programme de loisirs, de tourisme...). Facilite le travail partenarial, prend en compte les initiatives locales et les avis des populations. Procède, à partir d'analyse et d'études concrètes, à l'élaboration technique d'un projet concernant l'ensemble ou une partie des actions à mener. Assure la réalisation et le suivi du projet. Peut assurer la coordination ou être maître d'œuvre de l'ensemble des actions. Peut aussi encadrer une équipe de travail.

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce dans des organismes divers, publics ou privés (syndicat ou structure de coopération intercommunale, associations interinstitutionnelles, comité de bassin d'emploi, parc naturel régional, collectivité territoriale...). L'activité s'effectue au sein d'une équipe pluridisciplinaire et nécessite d'impliquer étroitement les partenaires locaux, les élus, les administrations, les associations, les entreprises. Les réunions, nombreuses, se tiennent souvent en soirée et parfois le samedi. Les déplacements sont fréquents. Les contrats sont le plus souvent à durée déterminée lorsqu'ils concernent le développement d'un ou d'une suite de projets circonscrits dans le temps.

Formation et expérience

Les conditions d'accès sont variables. L'emploi/métier est accessible généralement avec une formation de niveau II à I dans les domaines du travail social, du droit, des sciences économiques ou humaines, de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme, de la communication, du marketing, du tourisme... L'expérience professionnelle et la connaissance de l'environnement sont des atouts prédominants.

COMPETENCES COMMUNES	SPECIFICITES	
Compétences techniques de base :	Activités spécifiques :	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser les données globales et spécifiques (quantitatives et qualitatives) se rapportant au territoire concerné. Fournir des outils d'aide à la décision. Formuler des propositions. ▪ Sensibiliser et mobiliser les publics et les partenaires institutionnels sur le programme. ▪ Monter les dossiers techniques, administratifs et financiers. ▪ Organiser la promotion externe des projets. ▪ Faciliter sur le terrain la mise en œuvre des actions, par l'expression, la participation et la coordination des différents partenaires impliqués. ▪ Assurer le suivi, l'évaluation et la pérennisation de la démarche de développement. ▪ Animer un réseau de prestataires. 	<p>Spécialisations fonctionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diagnostic des problématiques de développement. <input type="checkbox"/> Conception des stratégies de développement. <input type="checkbox"/> Coordination des actions de développement. <input type="checkbox"/> Observation économique (collecte/analyse/diffusion d'informations). <input type="checkbox"/> Actions de formation. <input type="checkbox"/> Conception et commercialisation de produits touristiques. 	<p>Champs d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Développement d'activités économiques (entreprises, emploi, formation...). <input type="checkbox"/> Développement touristique. <input type="checkbox"/> Aménagement, environnement, urbanisme (habitat, logement, équipements...). <input type="checkbox"/> Développement social, ressources humaines (insertion de groupes sociaux...). <input type="checkbox"/> Développement culturel.
Compétences associées :	<p>Responsabilités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Assistance technique à la décision. <input type="checkbox"/> Maîtrise globale des actions de développement. <input type="checkbox"/> Animation des réunions interinstitutionnelles. <input type="checkbox"/> Encadrement d'une équipe de travail. <input type="checkbox"/> Gestion d'une structure, d'un budget. 	<p>Exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualités relationnelles ▪ Sens de l'organisation ▪ Polyvalence ▪ Adaptabilité ▪ Disponibilité ▪ Mobilité ▪ Bonne présentation et élocution ▪ Bien connaître l'environnement politique et institutionnel, économique et social, et leur interdépendance.
Capacités liées à l'emploi : <i>L'emploi requiert d'être capable de :</i>	<p>Lieu d'exercice de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Secteur public. <input type="checkbox"/> Secteur privé. <input type="checkbox"/> Secteur associatif. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Observer (et analyser) un milieu. • Etre à l'écoute des acteurs du tourisme. • Dialoguer et négocier avec des interlocuteurs variés. • Argumenter et convaincre. • Se positionner comme médiateur d'intérêts divergents. • Gérer des tensions et pressions de groupes ou de personnes. • Se constituer un réseau de personnes ressources. • Travailler en concertation et en complémentarité avec des équipes. 	<p>Conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Travail possible les week-ends et jours fériés. <input type="checkbox"/> Horaires décalés. <input type="checkbox"/> Nombreux déplacements. <input type="checkbox"/> Missions possibles à l'étranger 	

Fiche n°24 bis**Emploi/métier concerné** : Agent de développement économique et touristique**Fonction** : Conseil/ Assistance technique aux porteurs de projets touristiques**Cadre réglementaire régissant la profession :**

Grande hétérogénéité conventionnelle : association touristique, fonction publique territoriale, bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseil, etc....
Absence de convention collective spécifique.

Organisation de la profession au plan régional :Principales organisations d'employés :

AATPAGO : Association des Assistants Techniques des Pays d'Accueil du Grand Ouest (domaine d'intervention : auto-formation)

UNADEL : Union Nationale des Agents de Développement Local

Définition de l'emploi/ métier : cf fiche n°24**Compétences et qualifications requises pour exercer l'emploi/métier** : cf fiche n°24**Etat des lieux de la profession et perspectives d'évolution****Situation actuelle du marché du travail :**Principaux employeurs : Collectivités territoriales, associations, agences de développement, syndicats intercommunaux, sociétés d'économie mixte, chambres consulaires, cabinets de conseil, Pays d'accueil, Communautés de communes,....Offre/Demande d'emploi : - Pays d'Accueil : D>O
- Communautés de communes : O>DNombre de professionnels en exercice : les effectifs sont difficiles à évaluer car les postes de développement local sont difficiles à identifier (il y a souvent polyvalence des activités) et tous les postes ne sont pas purement touristiques. Dans les Pays d'Accueil de Bretagne : 40 assistants techniques et adjoints (92 personnes au total).**Entraves à l'exercice et au développement de la profession :**

- Contexte marqué par la restriction des moyens budgétaires alloués par les collectivités locales (qui participent au fonctionnement du réseau des Pays d'Accueil Touristiques à hauteur de 50%).
 - Le statut est généralement précaire (et contraste avec l'importance des responsabilités à assumer) : durée de mission souvent courte, emploi instable et incertain conditionné par :
 - la volonté politique (qui détermine l'étendue de la mission et sa durée)
 - la mutation des territoires (évolution des aires géographiques : nouveaux Pays agréés par la Loi Pasqua).
 - la justification de l'intérêt général (celui du Pays) par rapport aux intérêts particuliers.
 - L'évaluation des retombées des actions entreprises est difficile et doit s'inscrire dans la durée.
 - La capacité opérationnelle prend du temps (1,5 à 2 ans) compte tenu de la multiplicité des domaines d'intervention et de la difficulté à maîtriser tous les métiers exercés (gestionnaire, aménageur, conseiller, etc...).
 - Le contenu des postes n'est pas toujours bien défini (d'où une impression de dispersion des tâches).
 - Le cadre administratif est de plus en plus rigide : contrôles de gestion des fonds publics renforcés par la prochaine loi d'orientation + évolution du statut vers celui d'agent de la fonction publique).
- Néanmoins, cette profession se précise et se structure petit à petit.

Opportunités de développement :

- Prise de conscience des élus du rôle que peut jouer le tourisme comme facteur d'aménagement du territoire et de développement local.
- Les territoires se structurent peu à peu : les communautés de communes qui ne se dotent pas de la compétence tourisme signent des conventions avec les pays d'accueil.
- A l'échelle des pays d'accueil (23 en Bretagne) : Les perspectives d'embauche sont limitées. Plusieurs raisons à cela : il s'agit de petites structures fonctionnant avec des équipes légères - les effectifs au sein de chaque structure ont déjà doublé en 5 ans - le personnel en place est de moins en moins mobile - les restrictions budgétaires ne permettent pas de recruter.
- Seule solution envisageable (et actuellement à l'étude) : le recrutement de 2 ou 3 chargés de mission au service de plusieurs Pays d'Accueil.
- A l'échelle des communautés de communes : les débouchés sont plus importants. Ces structures procèdent à un recrutement massif d'agents de développement (processus qui devrait permettre la création de quelques centaines d'emplois d'ici 5 ans) (emplois/jeunes surtout !).

Compétences requises et évolution :

Capacités techniques de base :

- Observation économique - Diagnostic de territoire.
- Assistance technique à la décision.
- Conception de stratégies de développement, élaboration de plans d'actions, exécution et suivi.
- Montage de dossiers techniques, administratifs et financiers.
- Animation de réseau (acteurs privés, politiques et institutionnels...).
- Management d'une équipe.
- Gestion administrative et financière.

Capacités associées :

- Connaissance des mécanismes de financements, pratique d'une ou plusieurs langues étrangères (l'anglais en particulier), maîtrise des outils informatiques et de communication, compétences commerciales.

Savoir-être et autres qualités requises : Capacités d'organisation et d'adaptation, capacités d'écoute, d'observation et d'analyse, capacités de dialogue, de négociation et de persuasion, capacités de coordination, d'animation et de médiation, disponibilité et mobilité, bonne présentation et élocution, aptitude au travail en équipe, polyvalence, qualités relationnelles et rédactionnelles.

Evolution :

Le métier restera toujours généraliste même si l'on observe parfois une tendance à la spécialisation de certaines équipes (domaine culturel, sportif,...). On aura donc besoin d'excellents généralistes, capables à la fois de définir et de maîtriser la conduite d'un projet de développement touristique, d'initier des partenariats et regroupements (commerciaux notamment) et de gérer le fonctionnement d'une structure.

Les fonctions durables resteront :

- le conseil aux porteurs de projets : apport d'analyses et de préconisations en amont de la décision (approche marketing et souci de rentabilité économique).
- l'assistance technique : prise en charge de certaines opérations en aval.
- la médiation : liaison entre les partenaires pouvant évoluer vers l'animation de groupes et la conduite de projets collectifs (fonction nécessitant une bonne connaissance de la logique politique, socio-professionnelle et associative).

Evolution des qualifications exigées :

L'emploi/métier devrait rester accessible avec une formation de niveau II à I.

Formations initiales les plus adaptées : Bac+4 ou 5 (ingénieur), DESS en aménagement du territoire, géographie ou économie. (BTS très rares).

Emergence de nouveaux métiers (ou de nouvelles pratiques professionnelles) :