



# ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'AMÉNAGEMENT

\*\*\*\*\*

## ENQUÊTE AUPRÈS DES PROFESSIONNELS ANCIENS DU CESA

Directeurs de recherche

Eric THOMAS

Christophe DEMAZIERE

Marie-Anne SIMONNEAU

2005



## **REMERCIEMENTS**

Je tenais à remercier toutes les personnes qui m'ont aidé à mener à bien ma recherche par leurs conseils, leurs avis...

Merci à eux de m'avoir consacré un peu de leur temps :

- Mme MARCHAND-SAVARIT, pour ses conseils méthodologiques,
- M. PHILIPPE, M. BAPTISTE et M. LARRIBE pour m'avoir aidé à construire et tester le questionnaire,
- M. AUBINEAU et Melle BRACONNIER pour avoir testés le questionnaire en tant que professionnels,
- M. VERGNEAU et M. MATHIS pour m'avoir permis d'accéder à leur « mémoire » du CESA,
- Mme LACROIX, chargée de mission à l'UNADEL.

Un remerciement tout particulier à mes deux directeurs de recherche M. THOMAS et M. DEMAZIERE, pour leur encadrement et leur soutien tout au long de ce travail.

Et bien sûr, un grand merci à **tous les anciens du CESA**, sans qui ce travail de recherche n'aurait pu aboutir.



## **TABLE DES MATIERES**

|                     |          |
|---------------------|----------|
| <b>INTRODUCTION</b> | <b>5</b> |
|---------------------|----------|

|  |
|--|
| <b>PARTIE I : PRESENTATION DE LA RECHERCHE</b> |
|--|

|  |          |
|--|----------|
| <b>I- L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'AMÉNAGEMENT : DEUX TENDANCES, DEUX HYPOTHÈSES</b> | <b>9</b> |
|--|----------|

|  |          |
|--|----------|
| <b>A- L'organisation et la gestion des territoires à l'origine de la diversification des métiers</b> | <b>9</b> |
|--|----------|

|   |   |
|---|---|
| 1- L'aménagement en France : deux secteurs majeurs en forte évolution | 9 |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| a) De l'aménagement urbain à l'urbanisme opérationnel, des pratiques professionnelles variées | 9 |
|---|---|

|   |    |
|---|----|
| b) Multiplication des territoires, des métiers en développement | 13 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| 2- Les lois en aménagement à l'origine de la diversification des métiers de l'aménagement | 15 |
|---|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>B- Une clarification des métiers de l'aménagement pour des professionnels en mal de reconnaissance</b> | <b>16</b> |
|---|-----------|

|  |    |
|--|----|
| 1- Deux groupes professionnels constitués... | 16 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| a) Profession urbaniste : le rôle de l'OPQU | 16 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| b) Les agents de développement : la mise en place d'une plate-forme des métiers | 17 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| 2- ... pour des revendications communes | 18 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| a) Méconnaissance et reconnaissance : les premiers pas des groupes professionnels | 18 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| b) Une clarification et une définition des métiers et des compétences au service de la reconnaissance professionnelle | 19 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| c) La multitude des formations dessert-elle la constitution des groupes professionnels ? | 20 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| d) Une charte comme code de déontologie ? | 20 |
|---|----|

|   |    |
|---|----|
| e) Les statuts d'exercice professionnel : accès à la fonction publique et ségrégation professionnelle ? | 21 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| 3- La professionnalisation : des processus engagés ? | 21 |
|--|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>II- DE LA NÉCESSITÉ DE POSER LES DÉFINITIONS</b> | <b>23</b> |
|---|-----------|

|  |           |
|--|-----------|
| <b>A- Aménagement, urbanisme et développement : une généalogie floue</b> | <b>23</b> |
|--|-----------|

|   |    |
|---|----|
| 1- Rappel des définitions selon Merlin-Choay et Lussault-Levy | 23 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| 2- La définition de l'aménagement au travers de la formation du CESA | 24 |
|--|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>B- Métiers, profession, professionnalisation : quelques termes à préciser</b>  | <b>25</b> |
| 1- Métier et profession : synonymes ?   | 25        |
| 2- La profession vue par les sociologues  | 26        |
| 3- Professionnalisation : « du bénévolat à l'inscription professionnelle »  | 27        |
| <b>III- MÉTHODOLOGIE</b>  | <b>28</b> |
| <b>A- Une enquête auprès des professionnels de l'Aménagement : les anciens du CESA</b>  | <b>28</b> |
| 1- Qu'est ce qu'un professionnel de l'aménagement ?   | 28        |
| 2- Le choix des anciens du Centre d'Études Supérieures en Aménagement (CESA) comme objet d'étude                                | 29        |
| 3- Des limites induites par le choix des anciens du CESA  | 30        |
| <b>B- Annuaire, questionnaire et entretiens : confronter les travaux des groupes professionnels aux réalités de « terrain »</b> | <b>30</b> |
| 1- L'annuaire des anciens   | 30        |
| 2- Un questionnaire pour détecter les tendances lourdes   | 31        |

|   |
|---|
| PARTIE II : RÉSULTATS ET ANALYSE DE L'ENQUÊTE |
|---|

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I- QUI SONT LES ANCIENS DU CESA ?</b>     | <b>37</b> |
| <b>A- Quelques précautions à prendre</b>     | <b>37</b> |
| <b>B- Caractéristiques de l'échantillon</b>  | <b>37</b> |
| 1- Diplômes et années d'obtention            | 37        |
| a) La répartition par diplômes               | 37        |
| b) La répartition par promotion              | 38        |
| 2- Caractéristiques socio-démographiques     | 39        |
| a) L'âge de l'échantillon                    | 39        |
| b) Répartition homme / femme                 | 40        |
| c) Répartition géographique de l'échantillon | 41        |
| 3- Les secteurs d'activité et les emplois    | 42        |
| a) Les secteurs d'activité                   | 42        |
| b) Les intitulés de postes                   | 43        |
| 4- Les structures d'emploi des anciens       | 46        |
| a) Les organismes employeurs                 | 46        |
| b) Les salaires                              | 49        |
| c) Les statuts d'exercice professionnel      | 50        |

|  |           |
|--|-----------|
| d) La répartition du temps de travail  | 51        |
| <b>II- L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE</b>  | <b>52</b> |
| A- Les intitulés de postes support de l'identité professionnelle ?                               | 52        |
| B- Le domaine de l'aménagement peut-il se composer de métiers et de profession(s) ?              | 53        |
| C- La professionnalisation   | 55        |
| D- Pour des processus professionnels   | 56        |
| <b>III- UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE REVENDIQUÉE, MAIS QUEL TERME PROFESSIONNEL FÉDÉRATEUR ?</b> | <b>59</b> |
| A- « Aménagement / développement / urbanisme » : les définitions des professionnels              | 59        |
| 1- L'aménagement (du territoire) : « la vision globale »   | 60        |
| 2- Le développement (territorial) : « plus orienté vers l'économique »                           | 60        |
| 3- L'urbanisme : « tout ce qui touche à la ville »   | 61        |
| B- « Aménageur / développeur / urbaniste », des termes connotés ou infiltrés                     | 62        |
| 1- « Aménageur » : confusion avec promoteur  | 62        |
| 2- « Développeur » : terme le moins accepté  | 63        |
| 3- « Urbaniste » : reconnu mais pas assez exclusif   | 64        |
| <b>IV- LES LOIS « FONDATRICES » DES MÉTIERS DE L'AMÉNAGEMENT</b>                                 | <b>66</b> |

|                                    |
|------------------------------------|
| PARTIE III : RETOUR SUR LA MÉTHODE |
|------------------------------------|

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I- UNE FORMATION DE BASE TRÈS APPRÉCIÉE PAR LES ANCIENS</b> | <b>71</b> |
| <b>II- CRITIQUES MÉTHODOLOGIQUES</b>                           | <b>72</b> |
| 1- Des hypothèses confirmées ?                                 | 72        |
| 2- Des réponses correspondant aux attentes                     | 73        |
| 3- L'annuaire des anciens : un réseau de professionnels        | 74        |
| 4- Un questionnaire imparfait et un manque de représentativité | 74        |
| 5- Des entretiens pour aller plus loin                         | 75        |
| <b>III- LES CRITIQUES DES PROFESSIONNELS</b>                   | <b>75</b> |
| <b>CONCLUSION</b>  | <b>77</b> |
| <b>BIBLIOGRAPHIE</b>   | <b>79</b> |
| <b>ANNEXE</b>  | <b>83</b> |





## **INTRODUCTION**

L'urbanisme est la branche la plus ancienne de l'aménagement. Depuis l'origine des villes, les hommes ont confié la tâche de bâtir les sièges de leurs sociétés aux architectes.

A la fin de la seconde guerre mondiale, l'urbanisme s'est vu confié à des ingénieurs d'État, chargés d'organiser l'ensemble des activités humaines urbaines autour de réseaux (routes, assainissement...). Ces techniciens, peu à peu délocalisés et nommés plus communément « urbanistes » se sont sentis de plus en plus menacés dans leur pratique professionnelle, revendiquée par des professions « opportunistes ». En effet, leurs pratiques se diversifiant, ils se sont en effet rapprochés des pratiques plus classiques que sont l'architecture ou le paysage. Pour répondre à cette menace, les urbanistes se sont organisés sous la forme de groupes professionnels tout d'abord au sein d'associations, puis fédérés au sein du Conseil Français Des Urbanistes (CFDU).

Cette organisation professionnelle s'observe également dans l'espace rural. Les agents de développement, fédérés au sein d'une plate-forme de métiers, gérée par Union nationale des agents de développements (UNADEL), cherchent eux-aussi à organiser une profession autour de métiers identifiés.

Monde rural ou monde urbain, les métiers de l'aménagement du territoire ont évolués. Se diversifiant au gré des lois qui ont imposées de nouvelles façons de gérer, structurer ou organiser les territoires et basées sur des concepts pour lesquels les professionnels ont dû « ré-inventer » les types interventions publiques et privées. Cette diversification des pratiques a créé un manque de lisibilité sur les métiers de l'aménagement.

A partir de deux hypothèses, l'une sur la construction de groupes professionnels, l'autre sur l'influence des lois en aménagement du territoire, ce travail de recherche s'est attaché, sur la base d'un questionnaire, à caractériser les professionnels de l'aménagement au travers du réseau des anciens du centre d'études supérieures d'aménagement (CESA).



|   |
|---|
| <p><b>PARTIE I</b></p> <p><b>PRESENTATION DE LA RECHERCHE</b></p> |
|---|



## **I- L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'AMÉNAGEMENT : DEUX TENDANCES, DEUX HYPOTHÈSES**

*Lors de mes recherches bibliographiques, je me suis aperçu que les métiers de l'aménagement pouvaient être perçus selon deux axes de recherche qui loin d'être contradictoires, s'avèreraient plutôt complémentaires. Le premier repose sur une évolution progressive des pratiques en aménagement, urbain comme rural. Le deuxième axe, quant à lui, s'appuie sur les mouvements sociaux professionnels.*

### **A- L'organisation et la gestion des territoires à l'origine de la diversification des métiers**

#### **1- L'aménagement en France : deux secteurs majeurs en forte évolution**

En France, l'aménagement du territoire est apparu à la fin de la seconde guerre mondiale. A cette époque, les préoccupations en aménagement ont été de deux ordres :

- la nécessité de reconstruire des logements à l'origine de l'aménagement urbain actuel en France,
- la réduction du déséquilibre régional entre Paris et le reste de la France prémisses de la politique d'aménagement du territoire.

Sans vouloir réduire l'aménagement uniquement à l'urbanisme et au développement, je prendrai ces deux exemples pour démontrer ces phénomènes d'évolution des métiers de l'aménagement. Ils recouvrent en effet à eux deux, la plus grande partie des métiers existants aujourd'hui et que l'on peut attribuer au champ de l'aménagement. Ils sont également les secteurs les plus représentatifs de ces évolutions législatives.

##### **a) De l'aménagement urbain à l'urbanisme opérationnel, des pratiques professionnelles variées**

L'espace urbain, siège de l'établissement humain et de ses activités, se différencie de l'espace rural par sa densité. Ces concentrations de population que l'on retrouve depuis l'antiquité, ont fait l'objet de préoccupations diverses. Ainsi, l'urbanisme, analysant et essayant de réduire les problèmes, s'exerce principalement à deux échelles :

- l'échelle de la ville ou de l'agglomération : l'aménagement urbain,
- l'échelle du quartier : l'urbanisme.

L'intervention urbanistique est donc vaste et ne met pas en place les mêmes outils et les mêmes professionnels selon les situations.

➤ L'aménagement urbain : de l'urbanisme planificateur à l'urbanisme de projet

Avant 1967, le besoin rapide de terrains pour assurer la reconstruction d'après guerre et l'essor économique des « Trente Glorieuses », s'est traduit par la mise en place de deux zonages. Les Zones à Urbaniser en Priorité et leurs grands ensembles créés en 1958 ont permis la construction de logements en grand nombre, répondant à l'exode rural d'après guerre. Les Zones d'Aménagement Différé et le droit de préemption créés en 1962, ont quant à eux fait suite aux besoins d'implantation des entreprises.

En 1967, la loi d'orientation foncière (LOF) consacre la planification déjà amorcée mettant en œuvre un système plus efficace, avec :

- le SDAU (Schéma Directeur d'Aménagement et d'Urbanisme),
- le POS (Plan d'Occupation des Sols).

Ils ont pour but de fixer les orientations de la politique d'aménagement à l'échelle intercommunale pour le premier et les règles d'utilisation du sol à l'échelle communale pour le second. L'objectif de cette planification reste la maîtrise et la programmation de l'expansion urbaine et de ses composantes (infrastructures, équipements, activités...).

Jusqu'au début des années 1980, l'urbanisme de planification est élaboré par les services de l'État, associant, au titre de la concertation, les communes intéressées. Sans changer la nature des documents d'urbanisme établis par la loi d'orientation foncière (LOF), les lois de décentralisation de 1982-83 donnent aux communes la charge de l'élaboration de ces documents. Le SDAU est alors renommé « Schéma Directeur » et le POS devient facultatif. Leurs contenus restent les mêmes.

Dans le but de préserver l'intérêt général, la loi de 1983, impose aux collectivités, et plus particulièrement celles situées dans les zones de montagne et de littoral, des prescriptions d'aménagement spécifiques pour le développement des espaces urbains. Outils puissants et aisément modifiables, ces documents ne sont pas toujours respectés et maîtrisés par leurs nouveaux « détenteurs ». Pour réduire les risques de d'adaptation de l'utilisation de ces documents, plusieurs projets de directives sont lancés, dirigés plus particulièrement vers certains espaces vulnérables et attractifs (côte d'azur, aire urbaine de Lyon...), mais n'ont jamais abouti.

En 2000, dans le cadre de la loi Solidarité et Renouvellement Urbain (SRU), la planification de zonage laisse place à la planification de projet. Obligeant à une vision plus large, cette nouvelle forme de planification impose une réelle stratégie de développement de l'espace urbain et doit intégrer des secteurs jusqu'alors non pris en compte (transports, logements...). A l'échelle communale, le POS évolue en PLU et le SCOT remplace le schéma directeur, à l'échelle intercommunale.

L'aménagement autrefois centralisé, réduit à une planification de zonage et dirigé par les ingénieurs de l'État, évolue progressivement vers une stratégie d'aménagement urbain, plus complexe et plus complète, transférée aux collectivités locales. Celles-ci ont alors dû se doter d'un personnel formé pour mettre en œuvre ces nouvelles compétences. En 1984, l'État, conscient de ce besoin, offre la possibilité aux communes de créer trois nouveaux « emplois spécifiques de professionnels de l'aménagement et de l'urbanisme dans les communes »<sup>1</sup> : directeur, chargé d'études et assistants d'études en aménagement et urbanisme.

Dans les années 1990 et 2000, les villes soucieuses d'attirer des entreprises et des habitants inventent le marketing urbain. La compétition entre les territoires urbains s'installe et il faut inventer de nouveaux outils, plus proches de la publicité, pour remplir ces zones d'habitations ou économiques dans une conjoncture sociale et économique difficile.

➤ L'échelle du quartier, un urbanisme plus opérationnel

Après la seconde guerre, une des préoccupations principales était donc la construction de logements collectifs. La crise du logement, due à l'interruption de la construction pendant la guerre et aux mouvements de population, est à l'origine d'une grande vague de construction d'immeubles collectifs et de grands ensembles dans les zones prévues par la planification. Ils sont l'occasion de l'application des théories des grands courants urbanistiques menés par certains architectes comme Le Corbusier. Les grands ensembles sont également présents dans les villes nouvelles et le développement d'un urbanisme d'entière composition met en avant les premières équipes pluridisciplinaires, constituées d'architectes bien sûr, mais aussi de sociologues, paysagistes... constituées au sein des bureaux d'études.

Guidés par ce fort besoin en logements, ces quartiers « nouvelle génération » des ZUP, se sont trop focalisés sur cet aspect. On leur reproche très vite de ne pas assez prendre en compte la fonction « habitée » de ces espaces urbains. Construits rapidement avec des matériaux basiques, ils se dégradent vite autant physiquement que socialement. Leur emplacement en périphérie et leurs loyers assez bas ont progressivement donné à ces « zones » une image de banlieue, qui devient vite un terme péjoratif. Les urbanistes ont donc dû se pencher sur ces espaces à problèmes multiples. Il a fallu les réhabiliter, les repenser, voire les reconstruire. Là aussi, les équipes pluridisciplinaires ont semblé les plus à même de résoudre les dégradations physiques (architectes), les dysfonctionnements spatiaux (urbanistes), les conflits sociaux (sociologues), les nuisances visuelles (paysagistes)... C'est dans ce contexte qu'est apparu le DSQ (Développement Social des Quartiers) dans les années 80, prémices de la politique de la ville en France. Ces quartiers devaient retrouver une raison d'être de « vrais » quartiers. On a donc essayé d'y intégrer les fonctions qui leur manquaient et plus particulièrement les emplois, atout essentiel à la

---

<sup>1</sup> Source : circulaire n°84-25, ministère de l'intérieur et de la décentralisation du 31 janvier 1984 sur la création d'emplois spécifiques de professionnels de l'aménagement et de l'urbanisme dans les communes.

réduction des problèmes sociaux. C'est ainsi que sont apparues les Zones Franches Urbaines. Dans les années 90, cette politique de développement des quartiers se met en place dans un contexte national de contractualisation. Même si le logement reste au centre des préoccupations, la vision globale devient essentielle non plus sur un seul quartier mais de plus en plus sur l'ensemble des quartiers d'une agglomération. Les moyens spécifiques pour la ville sont donnés et on impose de nouvelles normes (20 % logement social...). Les outils de la politique de la ville sont donc mis en place avec les Contrats de Ville et les Grands Projets Urbains, déclinés en opérations plus localisées (Opérations de renouvellement urbain...). Moyennant une participation financière, l'État y voit une manière de déléguer la compétence « ville » aux collectivités locales tout en gardant un droit de regard sur les politiques choisies et les réalisations. A la fin des années 90, le rapport Sueur et la loi SRU poursuivent les efforts engagés en instaurant l'intercommunalité de projet, les conseils de quartiers... Dans les plus grandes agglomérations, cette politique de la ville s'est organisée au sein des collectivités en agences d'urbanisme, offices HLM et autres services spécialisés en urbanisme.

Le parc de logements privés a également connu des interventions urbanistiques dans les années 50-60 et plus particulièrement dans les centres-villes. Dans le souci de contrer la perte de vitesse des centres urbains jugés insalubres et inadaptés à la vie moderne, notamment pour la voiture, ces espaces ont fait l'objet d'une série d'interventions qui devaient permettre aux collectivités de mieux les gérer. Mise en œuvre par des organismes aménageurs, la politique de rénovation urbaine a, a posteriori, déstructuré morphologiquement et socialement le tissu urbain. Intervention radicale, elle consiste à détruire purement et simplement les bâtiments insalubres. Conscient des dégâts provoqués sur le caractère historique de certains immeubles, Malraux instaure dans sa loi le PSMV (Périmètre de Protection et de Mise en Valeur) pour les centres-villes vulnérables. Cette nouvelle procédure a provoqué de nouvelles modifications sociales dans ces quartiers, malgré l'importance donnée au niveau des loyers lors de la mise en location par les propriétaires (conventionnement). Consécutivement à ces interventions, les centres-villes ont acquis de nouvelles fonctions (administratives, locatives, économiques...) sélectionnées parmi les activités supportant les coûts engagés.

Ces interventions sur un parc en majeure partie privée, a nécessité la mise en place d'une approche alliant obligations réglementaires et incitations financières. Menées par les services de l'État, les architectes et des organismes étatiques spécialisés (Agence Nationale d'Amélioration de l'Habitat), à leur origine, elles sont intégrées aux politiques de la ville.

L'urbanisme est donc composé d'interventions locales autocentrées sur le quartier mais intégré désormais à une vision plus globale de la ville ou de l'agglomération, institutionnalisée et axée sur le projet et la participation de la population.



Ainsi l'urbanisme se complexifie et s'est pourvu de règles, de procédures et par conséquent de professionnels spécialisés dans chaque tâche allant de l'urbanisme de conception à l'urbanisme de projet.

### **b) Multiplication des territoires, des métiers en développement<sup>2</sup>**

La fin de la seconde guerre mondiale a laissé une France désorganisée, focalisée sur la capitale : Paris. En 1947, Jean-François Gravier alerte sur le phénomène macro céphalique parisien dans « Paris et le désert français ». Pour pallier les disparités régionales et le déclin amorcé des zones industrielles, l'État met en place deux politiques majeures : celle de l'agrément en 1955 et celle des métropoles d'équilibre en 1960. L'État enclenche parallèlement la politique des « villes nouvelles » autour de Paris. Dans cette période des années 1950-60, les décisions sont prises par les ingénieurs des services d'un État relativement autoritaire. A ceux-ci s'ajoutent en 1963 la DATAR (Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale) et le Commissariat général au plan.

La décennie 1970 voit l'essor d'une nouvelle forme d'action publique. Face aux déséquilibres régionaux toujours existants, les acteurs locaux se mobilisent pour leurs territoires. En 1975, le développement local est né. S'appuyant sur les ressources locales, les contrats de Pays succèdent en 1975 aux PAR (Plan d'Aménagement Rural) créés en 1970. Ces contrats ont pour objectif de contribuer à équilibrer l'aménagement et le développement des zones rurales en mettant en jeu des solidarités entre les petites villes et leur campagne. Constitués le plus souvent à partir des coopérations intercommunales déjà existantes (SIVOM, SIVU, association...), les acteurs locaux mettent en place, par le biais de ces contrats, les équipements et les services pour accueillir entreprises et populations. Cette nouvelle démarche d'aménagement du territoire offre nombre de postes de techniciens. Ces postes prévus dans ces contrats négociés entre intercommunalité et préfets, sont le plus souvent destinés à des chargés de l'animation.

En 1976, le volet touristique de l'aménagement se dote lui aussi de contrats de Pays d'accueil touristique. Reposant également sur la valorisation des ressources locales, ils concourent à créer des postes d'assistants de pays, chargés d'animer, d'élaborer et de suivre les projets touristiques.

Enfin, dans les années 70, l'État instaure les Parcs Naturels Régionaux (PNR). Ces parcs, gestionnaires d'espaces sensibles, recrutent plus largement des spécialistes de la protection de la faune et de la flore, des spécialistes des pratiques sociales, culturelles et artisanales. Mais la dimension de l'aménagement et du développement de ces espaces accorde une place essentielle aux chargés de l'aménagement et de l'animation de ces territoires. Ces derniers apparaissent comme des généralistes comparés aux premiers.

---

<sup>2</sup> Source spécifique : TAPIE-GRIME, TEISSERENC – 2003 – *Historique du développement local en France*, in Professionnels du territoire.

Instituée dès leurs origines dans les PNR, les chartes de pays deviennent obligatoires en 1983. Elle doit devenir le support de la conduite des politiques territoriales. C'est un document de planification au service des élus. C'est avec elle que les animateurs se transforment en agents de développement ou en chargés de mission.

Les années 1980 voient la systématisation de la contractualisation avec les lois de décentralisation de 1982-83. Elles entraînent la redistribution des compétences de l'État aux collectivités locales et instaurent deux nouveaux contrats : les Contrats de Plans État Région (CPER) et les contrats interrégionaux qui ont pour but de renforcer le rôle de la Région, nouvellement renforcée, mais surtout d'accorder les financements de l'État en contre-partie des actions de développement territoriales. Alors que le déclin économique et social de certaines régions se poursuit, les agents de développement et les chargés de mission doivent appréhender de nouvelles procédures.

Les années 1990 donnent une place de plus en plus importante à l'Europe et à sa politique des fonds européens. Pour prétendre à ces aides, les collectivités territoriales doivent élaborer et conduire des projets de territoire. Face à un cadre institutionnel peu adapté, les collectivités se perdent dans l'organisation des échelons territoriaux. La loi ATR (Administration Territoriale de la République) de 1992 institue alors les communautés de communes qui remplacent vite les chartes intercommunales et les autres formes juridiques d'intercommunalité.

En 1999, deux lois renforcent l'intercommunalité : les lois Chevènement et Voynet. Dès lors, il existe trois types d'intercommunalité : deux pour l'espace urbain (communauté urbaine et communauté d'agglomération) et la communauté de communes pour l'espace rural. Simplifiant l'intercommunalité existante (loi Joxe de 1992) et hiérarchisant les nouvelles formes créées, la loi Chevènement impose des compétences obligatoires et facultatives en matière d'aménagement du territoire telle que l'assainissement, les déchets, la voirie ou les équipements. La loi Voynet, quant à elle, accentue certaines notions comme la pertinence du territoire, la cohérence des projets et la participation de la population. Ces deux lois accélèrent la décentralisation, « sacralisent » les pays et les communautés d'agglomération et donne de nouvelles règles du jeu pour ces territoires. Les importantes modifications apportées par ces lois, rendent plus délicats les recrutements des professionnels dans un contexte où l'aménagement est de plus en plus complexe. La gestion du personnel devient lui aussi plus difficile pour les plus grosses structures.

C'est d'ailleurs au sein des Conseils Généraux et Régionaux que l'on voit apparaître de nouveaux services, en particulier en matière d'appui au développement local. En effet, les communes n'ont pas toujours les moyens (techniques et financiers) des nouvelles compétences acquises. Les Conseils Généraux ont choisi de mettre à disposition de nouveaux services notamment en ingénierie de développement. La Région, le plus haut niveau de collectivité territoriale après l'État, est chargée de la cohérence par des missions de planification en aménagement et développement dans le cadre des CPER.

Elle a donc du répercuter ces compétences dans leurs différents services pour assurer leur rôle de coordonnateur, animateur et redistributeur des ressources financières nationales et européennes.

Ces transformations institutionnelles, récemment enrichies par l'Acte II de la décentralisation et de nouveaux axes de développement (prospective, TOS...), tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ont contribué à la création d'emplois, de services, d'agences... Autant de situations professionnelles différentes en aménagement et développement des territoires.

## **2- Les lois en aménagement à l'origine de la diversification des métiers de l'aménagement**

Que se soit en milieu rural ou en milieu urbain, les différentes lois en aménagement ont eu une influence certaine sur l'évolution d'abord des pratiques et ensuite des métiers de l'aménagement. Apportant de nouvelles façons de penser, de faire, d'organiser les territoires, elles ont contribué à faire apparaître de nouveaux métiers et à en transformer d'autres.

Cependant, toutes les lois d'aménagement n'ont apparemment pas eu les mêmes effets, ni la même importance. Quelles sont alors les lois qui ont eu les plus forts impacts et quels sont ces impacts ?

De plus n'existerait-il pas des lois plus éloignées de l'aménagement qui auraient quand même pu avoir des effets sur les métiers de l'aménagement. Je parle ici des lois portant sur l'environnement, l'eau, le paysage... En effet, l'aménagement étant un champ pluridisciplinaire, il doit prendre en compte toutes ses composantes humaines, économiques mais aussi environnementales au sens général du terme. Ces lois promulguées dans le domaine de l'environnement et au vu de la place croissante des plans de prévention des risques, de la notion de paysage, de la gestion des déchets, ne sont-elles pas finalement elles aussi des lois en aménagement. En quoi, alors, ont-elles pu contribuer à l'évolution des métiers de l'aménagement en milieu urbain et en milieu rural ?

En résumé, l'hypothèse posée sera donc :

### **HYPOTHESE 1**

**« Chaque loi en aménagement élargit le champ du possible en aménagement, amenant une diversification des métiers »**

## **B- Une clarification des métiers de l'aménagement pour des professionnels en mal de reconnaissance**

### **1- Deux groupes professionnels constitués...**

Les métiers de l'aménagement sont également source de réflexion au sein même des groupes professionnels. Pour montrer ce phénomène, j'ai choisi de présenter deux groupes professionnels qui ont engagé depuis plusieurs années des démarches de « professionnalisation » de leur(s) métier(s) : les urbanistes et les « agents de développement ».

#### **a) Profession urbaniste : le rôle de l'OPQU**

En France, les « Urbanistes » s'organisent en sept grandes familles<sup>3</sup> fédérées par le Conseil Français des Urbanistes (CFDU) :

- l'association "Urbanistes des territoires"/APUCT,
- l'association des aménageurs et urbanistes dans l'État (AUDE),
- l'association française des urbanistes des agences d'urbanisme (AFUA),
- la fédération nationale des PACT-ARIM (FNC PACT-ARIM),
- l'association des professionnels des CAUE (APCAUE),
- l'association des géomètres-urbanistes (AGU),
- la Société Française des Urbanistes (SFU).

Créé en 1998, l'OPQU (Office Professionnel de Qualification des Urbanistes) est une émanation du Conseil Français des Urbanistes. S'appuyant sur la Charte européenne des urbanistes de 1988, il a pour objectif : « l'harmonisation d'une profession d'intérêt public qui fabrique de l'espace social et vise à l'amélioration du cadre de vie des habitants de nos territoires<sup>4</sup> ».

Cet office a été créé pour répondre plus particulièrement, selon l'OPQU, aux rapides mutations qui nécessitent des urbanistes formés et expérimentés pour apporter des réponses cohérentes à la volonté des décideurs et aux souhaits des habitants.

Regroupant des représentants de la « profession » et des donneurs d'ordre, l'OPQU, se veut être un outil de définition mais aussi d'évolution de la profession. Il permet également aux professionnels le demandant de leur attribuer une qualification pour cinq ans donnant le droit d'exercer professionnellement en tant qu' « urbaniste ».

---

<sup>3</sup> Source : Office Professionnel de Qualification des Urbanistes (OPQU), revue espaces n°5, mai 1999.

<sup>4</sup> Source : OPQU.

L'OPQU est porteur de cinq missions<sup>5</sup> qui lui ont été confiées par l'État :

- définir et faire évoluer la qualification professionnelle,
- déterminer le degré d'aptitude professionnelle,
- étudier et attribuer les qualifications,
- contribuer à l'évaluation des formations,
- porter les décisions à connaissance.

Le titre de profession pour les urbanistes semble acquis pour l'OPQU. Elle semble se constituer à partir d'un « choix » de personnes exerçant en urbanisme par le biais de ce processus de qualification. Les critères de qualification portent sur la formation suivie spécifiquement en urbanisme mais aussi, pour ceux qui n'auraient pas suivi de formation en urbanisme, l'expérience professionnelle.

Parallèlement, la DGHUC (Direction Générale de l'Habitat l'Urbanisme et la Construction) a lancé un groupe de travail en 2004 sur la corrélation formations/métiers à l'urbanisme et à l'aménagement du territoire. Dans le cadre de ce travail, elle pose une réflexion plus générale sur ce secteur professionnel qu'est l'urbanisme (définition de l'urbanisme, formation, reconnaissance professionnelle...).

### **b) Les agents de développement : la mise en place d'une plate-forme des métiers**

De création récente (2001), la plate-forme des métiers du développement territorial regroupe 27 institutions, organismes de formation et de recherche, associations de développement territorial, association de projets... dont :

- La DATAR,
- l'Association Nationale des professionnels du développement territorial,
- la Fédération des Parcs naturels régionaux de France,
- la Chaire UNESCO sur la formation des professionnels du développement durable,
- le CNFPT...

L'animation et la coordination de cette plate-forme sont assurées par l'UNADEL (Union Nationale des Acteurs du Développement Local).

Avec son slogan « pour une meilleure connaissance et reconnaissance des pratiques professionnelles », cette plate-forme se veut être le « cadre adapté à la réflexion et à la discussion entre les nombreux partenaires concernés par l'ingénierie territoriale<sup>6</sup> ». Considérant que les acteurs et

---

<sup>5</sup> Source : OPQU, revue espace n°5 mai 1999.

<sup>6</sup> Source : UNADEL, janvier 2005.

institutions sont de plus en plus nombreux dans les dynamiques de projet, la plate-forme souhaite une « mise en œuvre de compétences professionnelles et leur reconnaissance ».

Ce lieu de réflexion cherche à répondre aux questions touchant à la clarification des métiers, à l'adaptation des statuts par rapport aux missions, à la qualité des formations. Son but est de progresser sur la situation des métiers du développement territorial pour mieux répondre aux besoins des territoires.

Regroupés autour d'une culture commune, ses membres définissent le développement territorial comme ayant « une finalité de transformation collective, volontaire d'un espace habité et du mode de régulation de toutes ses activités pour un mieux être global, une meilleure équité sociale et un équilibre raisonné entre l'utilisation des ressources naturelles et la production de richesses<sup>7</sup> ».

Les travaux et réalisations de cette plate-forme portent sur la tenue d'états généraux des métiers du développement territorial en 2001, 2003 et 2004, la création d'un guide des formations aux métiers du développement territorial, la réalisation d'un référentiel de compétences « cœur de métiers », de réflexion sur la déontologie...

## **2- ... pour des revendications communes**

Au cours des états généraux des métiers du développement territorial, la plate forme observe un rapprochement des points de vue entre les acteurs de l'urbain et les acteurs du monde rural. Ce rapprochement semble réel, au moins en ce qui concerne les revendications de ces deux instances de réflexion sur un certain nombre de points.

### **a) Méconnaissance et reconnaissance : les premiers pas des groupes professionnels**

Le premier point abordé lors des sessions de réflexion et les débats est la méconnaissance des métiers concernés par les groupes professionnels. Elle est à la base du manque de reconnaissance de ces professionnels auprès des employeurs et employés des domaines de l'aménagement.

Ainsi, on observe, au sein de la profession d'urbaniste, une crise d'identité. Elle se base notamment sur les métiers de l'urbanisme et ce qu'ils recouvrent, sur leur nombre, sur leur intégration en une profession unique, sur le périmètre même du champ professionnel... Les urbanistes semblent ne pas se connaître. Ils lancent donc les débats autour de la définition de l'urbanisme et par conséquent des activités qu'il recouvre, sur la répartition des métiers en fonction des compétences...

Mieux se connaître est une étape préliminaire pour mieux se faire connaître. C'est en effet la deuxième crise que soulève le monde professionnel des urbanistes. Méconnus par les employeurs, qu'ils

---

<sup>7</sup> Source : UNADEL, janvier 2005.

soient recruteurs ou commanditaires d'études, les urbanistes sont noyés dans le flot des spécialistes de l'urbain (architectes, paysagistes, ingénieurs...) qui élargissent leurs compétences vers l'aménagement urbain. Cette reconnaissance passe, selon les urbanistes, par une meilleure lisibilité de leurs compétences et un effort de structuration de leur champ professionnel.

Leur organisation cherche donc à répondre et résoudre ces deux crises pour mieux asseoir leur profession sur le créneau de l'urbanisme et mieux rivaliser sur le marché du travail. Il semble cependant que les urbanistes ont du mal à s'accorder sur ces points de définitions essentiels que sont l'urbanisme, les métiers... Ces questions sont au cœur même des réflexions menées par le groupe de travail de la DGHUC.

On observe le même phénomène chez les agents de développement, même si la question identitaire fait moins débat.

Discipline, s'il en est, plus récente, les agents de développement et autres professionnels du développement territorial sont toutefois très nombreux et répartis sur des territoires plus variés que ceux de l'urbanisme. La diversité des métiers est d'autant plus grande que les missions sont diverses (animation, développement économique, social, rural ou urbain...).

### **b) Une clarification et une définition des métiers et des compétences au service de la reconnaissance professionnelle**

Que se soient les urbanistes ou les agents de développement, la connaissance et la reconnaissance professionnelle passent par la clarification et la description des métiers et de leurs compétences.

L'outil unanimement mis en place est le référentiel. Catalogue descriptif, il porte, selon le groupe professionnel, sur les métiers ou sur les compétences qu'il permet de lister et de différencier.

Ce travail de référentiel a été réalisé plusieurs fois dans le domaine du développement territorial. Dernier en date, le référentiel « cœur de métiers » réalisé par la plate forme des métiers de l'UNADEL en 2004-2005.

Les urbanistes ont quant à eux commencé leur référentiel en 2004, à l'initiative de la DGHUC dans le cadre du groupe de travail. Il doit porter sur les compétences en matière d'urbanisme. Celles-ci vont de la conception à la prospective en passant par l'évaluation. La réalisation de ce référentiel est actuellement en cours.

*c) La multitude des formations dessert-elle la constitution des groupes professionnels ?*

Malgré une organisation des instituts d'urbanisme au sein de l'APERAU (Association Pour l'Enseignement, la Recherche en Aménagement et Urbanisme), il persiste une certaine vulnérabilité des formations. Elle s'exprime dans le contexte de l'harmonisation européenne du système LMD (Licence, Master, Doctorat). Face au retour en force des disciplines traditionnelles (géographie, droit, architecture, économie...) les urbanistes se sentent mal-menés et en danger. A l'instar des difficultés que connaissent les professionnels, les formations en urbanisme sont surabondantes et peu lisibles, malgré les efforts de l'APERAU pour promouvoir des formations communes de qualité.

Il en va de même pour le développement local. Il existe en effet un nombre important de formations toutes très différentes les unes des autres. La majorité de ces formations est constituée de DESS (diplôme de troisième cycle) qui vont être supprimées dans le système LMD. Quel est alors l'avenir des formations en développement local, pour la plupart constituées de DESS ?

*d) Une charte comme code de déontologie ?*

Les urbanistes ont adopté la Charte européenne de 1988, sur laquelle s'appuie l'OPQU. Les agents de développement ont de leur côté publié une charte en juin 2000 (charte rédigée en 1997 par l'UNADEL) lors des entretiens de Rambouillet.

Alors que les urbanistes se rattachent clairement à un courant plus général (échelle européenne) et s'organisent autour d'elle, comme pilier de leur profession, pour les agents de développement elle ne semble pas à la base de leur construction professionnelle. Pour l'UNADEL, en 1997, cette charte devait « préciser les valeurs communes, un code de déontologie, les devoirs et les droits des agents de développement<sup>8</sup> ».

Les « valeurs communes », la « culture commune<sup>9</sup> », sont des termes qui reviennent souvent au sein de ces deux groupes professionnels, d'où l'importance de définir un code de déontologie que la charte ne suffit peut être pas à combler. La plate forme des métiers de l'UNADEL prévoit de lancer une réflexion sur ce sujet.

La charte, outil qui a pour but de fédérer le milieu professionnel, doit cependant être acceptée et reconnue de tous pour montrer toute sa valeur.

---

<sup>8</sup> Source : La formation et l'emploi des agents de développement : synthèse des entretiens de Rambouillet, 13 juin 2000.

<sup>9</sup> Source : Table ronde, revue Urbanisme n°335, mars-avril 2004.



### **e) Les statuts d'exercice professionnel : accès à la fonction publique et ségrégation professionnelle ?**

Les collectivités territoriales, les services de l'État, les organismes parapublics, les bureaux d'études sont autant de structures d'employeurs dans les domaines de l'aménagement, de l'urbanisme et du développement local. Autant de structures, autant de statuts d'exercice professionnel :

- titulaires de la fonction publique territoriale,
- contractuels,
- salariés de droit privé,
- professions libérales,
- ...

La question des statuts professionnels est partagée par les urbanistes et les agents de développement.

Le statut de contractuel est souvent jugé précaire et délaissé par les collectivités territoriales au profit de la titularisation dans la fonction publique. Actuellement, le statut de contractuel est utilisé par défaut, d'où la nécessité croissante du passage du concours de la fonction publique.

Garant de la sécurité de l'emploi, la fonction publique présente cependant une grande complexité. Il existe en effet deux types de fonction publique :

- la fonction publique d'État,
- la fonction publique territoriale.

D'autre part, pour les jeunes diplômés, l'accès au concours externe est limité à une liste de diplômes français préférant les diplômes d'ingénieurs et les bac + 5. Ainsi, les urbanistes ont accès à ce concours sous réserve de la reconnaissance du diplôme par l'APERAU.

Enfin, les passerelles entre le secteur privé et le secteur public, ainsi qu'entre les contractuels et les titulaires de la fonction publique sont réduites.

En 2004, l'État envisageait de mener une réforme de la fonction publique territoriale. C'est d'ailleurs dans cette optique que les urbanistes ont lancé leur réflexion au sein du groupe de la DGHUC.

### **3- La professionnalisation : des processus engagés ?**

Ainsi, les métiers de l'aménagement évoluent parce que les professionnels souhaitent eux-mêmes suivre les transformations des pratiques et s'adapter aux mutations du marché du travail. Les professionnels interviennent donc sur :

- la définition du ou des métiers (ou compétences),
- leur processus de regroupement au sein d'une profession.

Ce phénomène plus ou moins récent selon les milieux professionnels tendrait plutôt à réduire le nombre de métiers de l'aménagement par une clarification de ceux-ci. Dans tous les cas certains tendent à devenir plus « légitimes » par la reconnaissance qu'ils cherchent à obtenir et accordent plus d'importance à la profession qu'aux métiers la constituant. Ne pourrait-on pas observer, à terme, la naissance d'une hiérarchisation entre les professions et les métiers et l'exclusion de certains métiers du cercle des métiers reconnus comme appartenant à telle ou telle profession ? Ne pourrait-il pas arriver que certains métiers soient reconnus par plusieurs professions mal définies et ainsi créer des conflits professionnels au sein même de ces groupes ?

Quelle légitimité doit-on accorder à ces processus de professionnalisation ? Quelles en sont les caractéristiques et ne se recourent-ils pas ? Peut-on considérer qu'il existe plusieurs processus de professionnalisation ?

## **HYPOTHESE 2**

**« Il existe plusieurs processus de professionnalisation selon les différents champs de l'aménagement »**

*La première hypothèse repose donc sur une évolution d'origine externe, imposée par les pouvoirs publics et provoquant l'apparition de nouveaux métiers en aménagement consécutifs aux changements législatifs. Au contraire, la seconde hypothèse, reflète une évolution en « interne », imposée par les professionnels eux-mêmes, en tout cas par une partie d'entre eux, et consistant en une clarification des métiers existants dans un objectif de connaissance et de reconnaissance.*

## **II- DE LA NÉCESSITÉ DE POSER LES DÉFINITIONS**

Le sujet de recherche aborde les thèmes de l'aménagement et des professions. Loin d'être clairs, certains termes nécessitent un approfondissement pour permettre une bonne utilisation du vocabulaire.

### **A- Aménagement, urbanisme et développement : une généalogie floue**

#### **1- Rappel des définitions selon Merlin-Choay et Lussault-Levy**

Alors que la définition du développement local rassemble l'ensemble des acteurs autour de ces deux définitions :

- selon MERLIN et CHOAY<sup>10</sup>, c'est un « processus de diffusion, à l'échelon local, des effets de la croissance, des innovations et des acquis culturels, accompagné d'une transformation à partir des potentialités locales, des structures économiques, sociales et culturelles. Le développement local suppose une volonté collective de mobiliser les ressources locales [...] pour créer des activités et construire sur un territoire homogène, un projet de développement global. Les projets doivent être portés par les acteurs locaux [...], le rôle de l'État ne peut être que d'accompagnement de ces projets ».

- selon LUSSAULT et LEVY<sup>11</sup>, c'est une « dynamique multidimensionnelle et multisectorielle au sein d'une société locale consistant en la construction et la réalisation d'un projet de développement auto centré et endogène de cette société ».

Les définitions de l'aménagement et de l'urbanisme sont, elles, beaucoup plus partagées.

Selon LUSSAULT et LEVY, l'aménagement est l'ensemble des savoirs et savoir-faire dont la construction et l'application servent à transformer et adapter volontairement des espaces d'échelles et de types variés au bénéfice des sociétés qui les produisent et les occupent.

Ils différencient l'aménagement de l'urbanisme en désignant le premier comme un savoir pratique plus généraliste que pour l'urbanisme. Ces deux auteurs remarquent qu'il existe souvent une indécision entre l'aménagement et l'urbanisme et qu'il n'est pas toujours simple de savoir où commence l'aménagement urbain et où cesse l'urbanisme. L'aménagement formerait une science de l'ingénierie spatiale spécialisée dans l'étude de la conception des artefacts que constituent les projets et les opérations. Sa spécificité est d'être, selon ces mêmes auteurs, une science de la conception des espaces qui prend non pas les espaces mais les processus de conception et d'organisation comme objet fondamental.

---

<sup>10</sup> MERLIN et CHOAY – 2000 – Dictionnaire de l'urbanisme.

<sup>11</sup> LUSSAULT et LEVY – 2003 – Dictionnaire de géographie.

MERLIN et CHOAY précisent que l'aménagement est une action volontaire, impulsée par les pouvoirs publics qui suppose une planification spatiale et une mobilisation des acteurs à des échelles très diverses. L'aménagement est, pour eux, par essence, global.

L'aménagement du territoire est l'action et la pratique de disposer avec ordre, les hommes et leurs activités, à travers l'espace d'un territoire et dans une vision prospective.

Selon JAGER<sup>12</sup>, l'urbanisme / aménagement peut se définir selon les deux points de vue que constituent les élus et les formateurs (responsables d'instituts) :

- pour les élus l'urbanisme recouvrirait la mise en forme de l'espace et l'aménagement sa mise en œuvre opérationnelle.
- pour les formateurs, l'urbanisme serait tout ce qui procède de la mise en forme de la ville et l'aménagement l'échelle plus large territoriale et régionale.

L'urbanisme serait donc pour LUSSAULT et LEVY, une science ou un art, une pratique intentionnelle de transformation des espaces habités. Ils notent la difficulté de cette « profession » à se constituer comme discipline fondée sur des savoirs et savoir-faire clairement identifiés et la difficulté de stabiliser un référent.

Selon MERLIN et CHOAY, l'aménageur se définit comme le spécialiste de l'espace mais aussi du temps avec des dimensions géographiques, historiques, prospectives. Comme les urbanistes, la profession d'aménageur n'aurait, selon ces auteurs, pas encore affirmé clairement son identité et son autonomie.

Pour Christine MOISSINAC<sup>13</sup>, l'urbaniste a un double profil de technicien et de catalyseur de projet. Elle différencie les urbanistes « spatiaux », que l'on pourrait considérer comme les « vrais » urbanistes et les urbanistes « territoriaux » qui pourraient s'apparenter à des « aménageurs urbains ».

## **2- La définition de l'aménagement au travers de la formation du CESA**

Créé en 1968, parallèlement à organisation d'une société nouvelle, le CESA devait proposer une formation fondée sur une approche multisectorielle de l'aménagement. Dans un contexte de transformation sociale, économique et industrielle, les fondateurs du CESA, Labeyrie, Babonneau et Benoit ont voulu proposer une formation associant aménagement, préoccupations environnementales et nouvelles technologies.

---

<sup>12</sup> Source : Annales de la Recherche Urbaine n°44-45, 1989, p.207.

<sup>13</sup> Source : Annales de la Recherche Urbaine n°44-45, 1989, p.67.

Dès ses débuts, le CESA a mis en place des formations reposant sur six principes pédagogiques, toujours appliqués aujourd'hui :

- une approche multisectorielle et pluridisciplinaire en proposant des enseignements variés permettant d'aborder toutes les dimensions de l'aménagement.
- une approche multi-scalaire, avec la prise en compte et la confrontation des échelles utilisées dans les différentes disciplines enseignées.
- une approche individuelle et collective du terrain par la mise en place notamment de stages et de travaux de groupe et de stages individuels.
- la conviction de forger des personnalités individuelles en mettant en avant les sensibilités personnelles et en permettant une affirmation de chacun au sein des équipes de travail.
- la production de généralistes capables de fédérer et de faire fonctionner une équipe de spécialistes.
- une adaptation et une évolution perpétuelle des formations pour mieux répondre aux besoins professionnels et permettre un placement optimal des étudiants.

C'est sur la base de ces principes pédagogiques que le CESA a co-fondé l'APERAU en 1984. Seul à avoir proposé tous les cycles de formations universitaires, il reste un institut à part. En 2005, il poursuit son évolution face aux changements dans le monde professionnel (condition d'entrée au concours de la fonction publique) et universitaire (LMD) et devient la première école d'ingénieur en aménagement.

Malgré les divergences d'opinion personnelles, les dirigeants et les enseignants qui se sont succédés au CESA se retrouvent tous dans la définition de l'aménagement proposée par le CFDU : «l'urbanisme est une pratique spécifique qui a pour objet de proposer une organisation réfléchie et responsable des territoires constitués par les espaces naturels, ruraux, urbains, dans le respect de l'intérêt général et la recherche des équilibres territoriaux. »

## **B- Métiers, profession, professionnalisation : quelques termes à préciser**

### **1- Métier et profession : synonymes ?**

Le dictionnaire « le petit Larousse illustré » (édition 1991) donne les définitions suivantes des termes suivants :

- **Métier** : (1) profession caractérisée par une spécificité exigeant un apprentissage, de l'expérience, etc. et entrant dans le cadre légal ; toute activité dont on tire des moyens

d'existence. (2) groupement dont les membres sont soumis à une discipline collective pour l'exercice d'une profession (syn. : corporation).

- **Profession** : (1) activité régulière exercée pour gagner sa vie, métier. (2) ensemble des personnes qui exercent le même métier, réunion de leurs intérêts communs.

Ainsi, on utilise couramment et indifféremment les termes de métier et de profession pour désigner deux sens :

- le fait d'exercer une activité professionnelle,
- le regroupement en corporation.

Chacun à leur tour, ces termes interviennent pour définir l'autre. Il existe donc dans le langage courant une synonymie entre ces termes. Pour la suite de la recherche, il convient, cependant de faire la distinction entre :

- **le métier** : activité professionnelle régulière exercée pour gagner sa vie,
- et **la profession** : groupement de professionnels exerçant le même métier et soumis à une discipline collective pour défendre leurs intérêts communs.

Actuellement, bien que les groupes professionnels travaillent sur des référentiels, communément appelés « référentiels de métiers », ceux-ci mettent de plus en plus l'accent sur les compétences des professionnels. En effet, un métier se caractérise facilement quant il est codifié par des pratiques universelles. Or, en aménagement du territoire, en urbanisme et dans le développement local, les pratiques sont rarement codifiées ou en tout cas sont très largement adaptables et nécessitent la mise en œuvre des compétences personnelles des professionnels. Celles-ci évoluent en s'adaptant au contexte législatif, politique, social, économique...

## **2- La profession vue par les sociologues**

Ainsi, de plus en plus le terme de profession désigne la branche professionnelle regroupant tous ceux qui travaillent dans le même secteur.

Sociologiquement le terme de profession peut avoir un sens complémentaire, celui de « *déclarer hautement ses opinions ou croyances*<sup>14</sup> » ; c'est le cas de la profession de foi. Ce sens n'est pas exclu lorsque l'on parle de groupes professionnels. Bien au contraire, c'est sous ce sens qu'ils puisent leur motivation pour aboutir dans leur processus.

---

<sup>14</sup> Source : DUBAR Claude, TRIPIER Bernard – 1998 – *Sociologie des professions*, ed. Armand Collin, p.10.

Selon les définitions développées dans la partie précédente, le terme de profession, au sens de « regroupement de personnes exerçant le même métier », peut avoir du point de vue sociologique deux synonymes : corporation et groupes professionnels.

Les professions sont pour les sociologues « *des formes historiques de coalition d'acteurs qui défendent leurs intérêts en essayant d'assurer et de maintenir une fermeture de leur marché du travail, un monopole pour leurs activités, une clientèle assurée pour leurs services, un emploi stable et une rémunération élevée, une reconnaissance de leur expertise*<sup>15</sup> ». La constitution d'une profession permet de ne regrouper que ceux qui ont la maîtrise d'un art que l'on apprend soit par l'apprentissage soit par l'enseignement universitaire et qui procure une qualification et une habileté spécifique.

Une profession se caractérise donc de la manière suivante<sup>16</sup> (d'après FLEXNER, 1915) :

- Les professions traitent d'opérations intellectuelles associées à de grandes responsabilités individuelles...
- leurs matériaux de base sont tirés de la science et d'un savoir théorique...
- qui comportent des applications pratiques et utiles...
- et sont transmissibles par un enseignement formalisé.
- Les professions tendent à l'auto organisation dans des associations...
- et leurs membres ont une motivation altruiste.

NB : TERMINOLOGIE. En sociologie, le « corps professionnel » introduit une idée d'institutionnalisation mais est aussi assimilé aux groupes professionnels. De même, le terme « corporation » a une forte valeur historique, une connotation négative à cause de la charte du travail du gouvernement de Vichy mais aussi associé au compagnonnage et au savoir professionnel.

### **3- Professionnalisation : « du bénévolat à l'inscription professionnelle »**

Le terme de « professionnalisation » peut prendre deux sens.

Dans les débuts du développement local, les premiers agents de développement sont apparus et se sont formés « sur le tas ». Suite à la création de postes dans ce secteur d'activité, les formations sont apparues progressivement, mettant sur le marché du travail des personnes spécifiquement qualifiées. La professionnalisation a donc dans un premier temps consisté en la présence, dans un secteur professionnel donné, d'un personnel de plus en plus spécifiquement qualifié pour un métier.

---

<sup>15</sup> Source : DUBAR Claude, TRIPIER Bernard – 1998 – *Sociologie des professions*, ed. Armand Collin, p.13.

<sup>16</sup> Source : DUBAR Claude, TRIPIER Bernard – 1998 – *Sociologie des professions*, ed. Armand Collin, p.9.

Le deuxième sens de la professionnalisation consiste en l'aspiration de groupes professionnels à se constituer en « profession » au sens sociologique du terme. La professionnalisation traduit donc le processus de création d'une profession selon les caractéristiques de la profession comme défini par les sociologues. C'est dans ce deuxième sens que nous entendrons le terme de professionnalisation dans la suite de ce travail de recherche.

Dans le cas du développement local, la professionnalisation a contribué à passer d'un développement de militantisme et de bénévoles, à un développement professionnalisé se dotant de formations et de « techniques qui lui sont propres<sup>17</sup> » (sens 1) et tendant vers la constitution d'une profession (sens 2).

### **III-MÉTHODOLOGIE**

L'analyse bibliographique m'a permis de poser les hypothèses de ma recherche. Elle m'a également permis de prendre connaissance des différentes études qui ont été réalisées sur le sujet. La plupart utilisent le questionnaire comme VERPRAET<sup>18</sup>, TETRA<sup>19</sup>, ou les entretiens JAGER<sup>20</sup> pour mener leurs travaux.

Ils sont cependant assez anciens, remontant aux années 1980, pour pouvoir en extraire des données. Par contre, ils ont servi de base pour la construction de ce travail de recherche.

L'objectif de cette enquête est de confronter des pressentiments issus des réflexions littéraires à la réalité professionnelle.

#### **A- Une enquête auprès des professionnels de l'Aménagement : les anciens du CESA**

##### **1- Qu'est ce qu'un professionnel de l'aménagement ?**

Au regard de l'analyse sémantique des termes aménagement, urbanisme et développement et des termes aménageur, urbaniste et développeur, la définition du professionnel de l'aménagement n'est pas aisée. En effet, le fait que les termes précédemment cités ne fassent pas l'unanimité et n'intègrent pas les mêmes métiers en fonction de la position où l'on se situe (employés / employeurs, professionnels /

---

<sup>17</sup> Source : POULLE François – 2003 – *La résistible professionnalisation des agents de développement*, Journée d'étude « Les missions de l'agent de développement local ».

<sup>18</sup> Source : VERPRAET Guy – 1987 – *L'espace de qualification des urbanistes, enquête auprès de 180 professionnels de l'urbanisme sur la relation formation-emploi-exercice professionnel de l'urbanisme*, Paris, 164 p.

<sup>19</sup> Source : TETRA – 1986 – *Les professionnels issus des instituts d'urbanisme et d'aménagement*, ministère de l'urbanisme, du logement et des territoires, 66 p.

<sup>20</sup> Source : JAGER Jean-Claude – 1989 – *Former pour quels métiers ? une enquête auprès de 200 professionnels et partenaires*, in *Les annales de la recherche urbaine*, n°44-45, p.205-212.



enseignants, urbanistes / agents de développement, ...) se répercute sur la couverture du secteur professionnel de l'aménagement. Ainsi, certains auront une vision très large (enseignants chercheurs) basé sur une appréciation au sens général du terme d'aménagement, et d'autres pourront avoir une vision très sélective (urbanistes ou agents de développement) du fait d'une sectorisation de leurs activités et de la prise en compte de l'aménagement comme une discipline spécifique au même titre que la leur.

Pour ma part, je souhaiterais justement voir comment les professionnels de l'aménagement se répartissent et se sectorisent selon les domaines d'activités. Il ne m'est donc pas possible de réaliser une sélection a priori des professionnels de l'aménagement.

Nous considérerons donc qu'un professionnel de l'aménagement est :

**UNE PERSONNE QUI A SUIVI UNE FORMATION EN AMENAGEMENT ET QUI  
DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE AGIT DE QUELQUE FAÇON QUE  
SE SOIT SUR L'ORGANISATION DE L'ESPACE.**

## **2- Le choix des anciens du Centre d'Études Supérieures en Aménagement (CESA) comme objet d'étude**

Le CESA est un des instituts d'urbanisme reconnu par l'APERAU. Créé en 1968 par LABEYRIE, BABONNEAU et BENOIT, en réponse à l'organisation d'une société nouvelle et d'un contexte de transformation du milieu urbain, économique et du système productif, le CESA avait pour vocation de proposer une formation multisectorielle dans le domaine naissant de l'aménagement tout en prenant en compte les problématiques environnementales.

Seul institut dont le nom mentionne clairement l'aménagement, il se veut être une formation généraliste et pluridisciplinaire d'un « aménagement » au sens le plus large du terme. On peut donc supposer qu'il permet à ses étudiants d'exercer dans n'importe quel domaine de l'aménagement.

Par conséquent le choix des anciens du CESA devrait permettre d'étudier le plus largement possible le champ de l'aménagement et l'évolution de ses métiers sur près de trente années

Il permettra aussi de mettre en évidence les particularités de cette formation quant à la production de professionnels de l'aménagement.

### **3- Des limites induites par le choix des anciens du CESA**

Pour de raisons de temps et de confidentialité des données, il ne m'a pas été possible de réaliser cette recherche sur d'autres instituts. Par conséquent, les résultats ne sauraient être généralisés à l'ensemble des professionnels de l'aménagement. Ceci est d'autant plus vrai que les formations ne sont pas rigoureusement les mêmes malgré le travail de regroupement des formations d'aménagement et urbanisme réalisé par l'APERAU.

Pour mettre en évidence les particularismes de ces professionnels, je m'efforcerai de m'appuyer sur les réactions de certains groupes professionnels par rapport aux résultats obtenus par le questionnaire et les entretiens.

Comme dans toute formation, il existe une fraction de diplômés qui changent d'orientations professionnelles soit pour des raisons personnelles, soit par conviction. Pour faciliter le travail, j'ai donc réalisé un premier tri, somme toute grossier, excluant de l'enquête les personnes n'exerçant pas le champ de l'aménagement. Ce tri a concerné des professions distinctement différentes de l'aménagement : professeur, artisan, agriculteur... Ont également été exclues de l'étude les personnes ne résidant pas en France.

## **B- Annuaire, questionnaire et entretiens : confronter les travaux des groupes professionnels aux réalités de « terrain »**

### **1- L'annuaire des anciens**

L'annuaire recense tous les anciens étudiants du CESA. Il constitue donc la population totale des anciens.

La première étape a consisté en l'acquisition d'informations générales sur les professionnels diplômés du CESA.

L'annuaire des anciens du CESA existe depuis l'origine du CESA. Il répertorie des informations de type administratif sur la situation professionnelle des anciens diplômés telles que l'organisme employeur, la fonction occupée, les coordonnées...

Malgré l'importance de cette base de données (1500 anciens), l'annuaire est très largement insuffisant pour obtenir les données statistiques permettant de tester les hypothèses posées car il y a un manque de codification des renseignements et que l'annuaire conserve un fort caractère administratif.

Cependant, il est remarquable quant à sa bonne tenue et son actualisation régulière. Il va donc permettre de contacter rapidement et en grand nombre les anciens du CESA.

L'annuaire peut donner des informations intéressantes sur les intitulés de poste et les organismes employeurs. Ainsi, sur la base d'une évolution décennale, nous pourrions évaluer l'évolution de ces deux indicateurs à partir de :

- l'annuaire de 1986 (première édition de l'annuaire),
- l'annuaire de 1995,
- l'annuaire de 2005.

De plus en 1976, le CESA a réalisé une enquête sur les diplômés des promotions de 1973 et 1974. Il donne des indications, bien que peu représentatives, sur les débuts des premiers anciens du CESA dans la vie active.

## **2- Un questionnaire pour détecter les tendances lourdes**

La méthode employée pour élaborer, mener et interpréter le questionnaire envoyé aux professionnels, diplômés du CESA, s'est basée sur l'ouvrage de Claude JAVEAU, *L'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du praticien*, 1990. La description complète du processus de réalisation du questionnaire est détaillée en annexe.

Le questionnaire avait deux objectifs initiaux :

- recueillir une base de données suffisamment importante sur le vécu professionnel des anciens et leurs réactions face aux réflexions littéraires et aux actions des groupes professionnels,
- rentrer en contact avec des professionnels pour approfondir certains sujets lors d'entretiens.

Plus précisément, le questionnaire (cf. annexe), organisé en six parties (l'identification, le parcours professionnel, le parcours de formation, la situation actuelle, la vision de l'aménagement, professionnels et professionnalisation), doit permettre de répondre, tout ou partie, aux questionnements et aux hypothèses suivantes, portant sur :

- le parcours professionnel,
- les faits historiques,
- la répartition des anciens,
- la reconnaissance professionnelle.

| Objectif du questionnaire                                 | Questionnement  |
|---|---|
| Retracer le parcours professionnel                        | <p><i>Intro : cette partie a deux objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le premier consiste à entrer en contact avec les professionnels en leur demandant des informations personnelles assez facilement restituables.</li> <li>- Le deuxième porte sur la connaissance assez précise de leur parcours professionnel et de leur formation.</li> </ul>  |
|   | Dans cette question sur le parcours professionnel, on peut obtenir des informations sur l'évolution d'un certain nombre de critères : type d'employeurs, durée des missions, intitulés des postes, domaines d'activités, mais aussi des informations plus qualitatives sur l'évolution des contenus des missions. Ces informations peuvent être traitées d'une part sur l'évolution personnelle d'un individu mais aussi à une échelle collective pour avoir les grandes tendances de l'évolution des métiers effectivement occupés par les anciens du CESA.  |
|   | Il est aussi intéressant de connaître de façon individuelle les stratégies de parcours professionnel. Y a-t-il une permanence dans les emplois occupés ou une certaine fréquence de changements ? Quels sont les critères de changement de postes... Existe-t-il des trajectoires types ou des stratégies professionnelles ? Quelles sont les motivations qui guident les changements d'orientation professionnelle ?   |
|   | Concernant le parcours de formation, il est intéressant de voir l'importance de la formation de base des anciens. A l'heure de la pluridisciplinarité, je voudrais savoir si les anciens du CESA se sentent appartenir à leur formation de base ou si les années d'enseignement du CESA sont déterminantes. Par exemple, une personne qui aurait eu un enseignement de base en sociologie se dit-il actuellement toujours sociologue ou se dit-il aménageur ?   |
|   | Dans la continuité de la question précédente, je voudrais tenter de voir si le CESA prépare à tous les domaines de l'aménagement. Le CESA forme-t-il des spécialistes ou des généralistes de l'aménagement ?  |
|   | Quelle est selon eux, la spécificité de l'enseignement du CESA ? Qu'est-ce que cet enseignement leur a apporté dans leur pratique professionnelle ou ce qu'il leur a manqué ? Ressentent-ils des différences avec les autres professionnels (formés hors CESA) qu'ils côtoient tous les jours ?   |
| Détecter les faits historiques de l'évolution des métiers | <p>Il s'agit ici de connaître ce qui a marqué l'évolution de leurs pratiques professionnelles en général et d'un point de vue plus personnel.</p> <p>Dans ce cas, il me faut faire ressortir la date de l'événement, son origine et la description de son impact. Par exemple, une même loi peut avoir des effets différemment perçus selon le domaine d'activité, la personne même...</p> <p>C'est une des questions essentielles pour mon travail de recherche.</p> <p>Il apparaîtra peut-être certains mots clefs : développement durable, procédures, démocratie de proximité, décentralisation, augmentation du nombre de territoires, politique des pays...</p> |
|   | Quels sont selon les professionnels les derniers « métiers » de l'aménagement qui sont récemment apparus et ceux qui semblent émerger (médiateur, programmiste, manager...)?  |
| Répartition des anciens                                   | <p>Je voudrais catégoriser les anciens par domaines d'activités. Une question ouverte devra permettre un niveau de précision dans les réponses et de mettre en évidence l'apparition éventuelle de nouveaux champs ou la différenciation de champs proches.</p> <p>Il sera intéressant de comparer l'étendue des domaines cités et la répartition des anciens dans ces domaines. On pourra ainsi voir la dominance de certains domaines d'activités.</p>  |
|   | Je voudrais aussi savoir quels domaines selon les professionnels font ou ne font pas partie de l'aménagement.   |
|   | <p>Il serait possible de travailler sur les intitulés de poste. La description des missions par rapport aux intitulés de poste et voir si certains intitulés différents recouvrent les mêmes missions.</p> <p>La diversité des intitulés de poste est-elle bien ou mal perçue par les professionnels ? Quels seraient les intitulés de postes génériques qui pourraient servir de référent, si c'est possible.</p>  |
|   | Je voudrais aussi savoir si les différentes formations du CESA donnent accès aux mêmes postes ou si il y a des spécificités d'accès à certains postes en fonction de la formation (DESS/DESP, IUP, MAG/MST) ?   |

| Objectif du questionnaire                     | Questionnement   |
|---|--|
|   | <p>Certains termes apparaissent flous et ne font pas l'unanimité. Et je voudrais essayer de connaître la position des anciens sur ces termes et définitions. S'inscrivent-ils dans la mouvance générale ou ont-ils une perception plus spécifique de l'aménagement ?</p> <p>Les termes que je veux tester sont : développeur, aménageur et urbaniste.</p> <p>Les anciens se reconnaissent-ils dans certains de ces termes et pourquoi ? Quelle définition ont-ils de ces termes ? Se reconnaissent-ils dans ces termes ?</p> <p>Pour ce qui est des définitions, je voudrais bien sûr traiter de l'aménagement, de l'urbanisme, et du développement. Qu'entendent-ils par ces termes et ce qu'ils recouvrent ?</p> <p>Quelle est leur opinion sur le manque de lisibilité et le flou qui règne selon certains auteurs autour de ces termes et définitions ? Sont-ils d'accord ou est ce plus clair pour les anciens du CESA ?</p> <p>Un certain vocabulaire m'interpelle : pluridisciplinarité, animateur, médiateur, éthique / déontologie, généraliste / spécialiste, travail d'équipe...</p>  |
| Question de la reconnaissance professionnelle | <p><i>Intro : dans cette partie je voudrais confronter mes lectures, notamment dans les domaines de l'urbanisme et du développement. Les sujets de la recherche de reconnaissance professionnelle, des processus de professionnalisation et la création de référentiels de métiers me sont apparus très présents et au cœur des revendications actuelles. Je voudrais savoir si ces interrogations sont partagées par les professionnels et quelles sont leurs attentes et leurs besoins dans ce domaine ?</i></p> <p>Qu'entendent-ils par le terme de professionnalisation ? En effet, celui-ci peut avoir deux acceptions. La première constitue le fait que les personnes travaillant dans le domaine de l'aménagement ont acquis une formation professionnelle. La seconde acception, qui est celle que je veux développer dans la suite de cette partie, est celle de la constitution plus ou moins engagée de groupes professionnels tentant de créer une profession à l'image de celle des médecins.</p> <p>Les professionnels ont-ils connaissance des processus de « professionnalisation » de certains groupes professionnels et notamment les urbanistes et les « développeurs » ? Dans quelle mesure ils s'y intéressent ? Quelles sont leurs motivations pour y adhérer ou non ? Le cas échéant, quel est leur degré d'implication ? Existe-t-il réellement un sentiment d'appartenance à tel ou tel groupe ?</p> <p>Dans ces processus de professionnalisation quelle place est donnée à la revendication d'une formation bien définie ? Quelles sont les revendications des professionnels ? Y a-t-il par exemple une demande d'autonomie de l'urbanisme et comment est-elle perçue par les anciens du CESA ? Quelle est leur position sur cette revendication des instituts d'urbanisme ?</p> <p>Le processus de professionnalisation repose notamment sur l'altruisme des professionnels. Est-ce le cas en aménagement ? Pour qui travaillent les professionnels : employeurs, élus, eux-mêmes ou la population. Y a-t-il des différences entre les domaines ?</p> <p>Le problème de reconnaissance et de lisibilité des professions et des missions est cruciale. Des témoignages, sur le fait que les autres acteurs (élus, autres techniciens, associations ou population) ont du mal à comprendre l'action des professionnels de l'aménagement, me seraient utiles. Sont-ils mieux reconnus aujourd'hui ? Dans quels domaines ce problème est-il très présent ? Quelles solutions peuvent être envisagées selon les professionnels ?</p> <p>Enfin, je voudrais connaître leur avis sur la question des statuts. C'est une question délicate. Je ne cherche pas à entrer dans la polémique de la contractualisation. Le type de statut a-t-il une influence sur la mission et la pratique professionnelle ? Dans quelle mesure ? La structuration en groupe professionnel est-elle indépendante du statut ou celui-ci est-il un critère essentiel ? Certaines personnes se sentent-elles exclues d'un groupe professionnel du fait de leur statut (légitimité accordée par un concours) ?</p> <p>Bien sûr, je compte demander ce que va changer selon eux la réforme sur l'accès à la fonction publique dans le domaine de l'aménagement. Ont-ils des attentes particulières ?</p> |

Le questionnaire (cf. annexe I) a été réalisé sur une période d'un mois comprenant entre autre une phase de test du questionnaire sur un échantillon restreint d'anciens diplômés du CESA, professionnels de l'aménagement. Il a ensuite été envoyé par le biais d'Internet (envoi de mails) auprès de

tous les professionnels, anciens du CESA, disposant d'une adresse e-mail, soit 400 personnes. Après un délai de trois semaines et un rappel de la date butoir une semaine avant l'échéance, 109 questionnaires ont été retournés, soit un taux de réponse de 25 % représentant 10 % des anciens diplômés du CESA. Deux questionnaires ont été retournés en version papier et un entretien complémentaire au questionnaire a été réalisé.

Bien que le questionnaire fut jugé long et difficile, 90 % des retours ont été exploités et ont permis un traitement quantitatif et qualitatif.

Le mode d'envoi du questionnaire a imposé un biais important sur la représentativité de l'échantillon par rapport à la population totale. En effet, certaines promotions ou certains diplômes ne disposaient pas suffisamment de personnes disposant d'adresse e-mail. Ceci explique que les promotions les plus anciennes et la formation « MSTA » sont sous-représentées dans l'échantillon.

D'autre part, l'option pour un retour spontané et une population non sélectionnée sur différents critères provoquent une mauvaise représentativité. Pour avoir une bonne représentativité de l'échantillon il aurait fallu faire un choix de sous population soumise au questionnaire avec un retour imposé du questionnaire. Une autre solution aurait pu être mise en œuvre : une sélection a posteriori dans l'ensemble des questionnaires retournés spontanément. Le problème ici est le nombre trop restreint de questionnaires retournés.

Enfin, le questionnaire étant en grande partie basé sur des questions ouvertes faisant appel au vécu personnel des professionnels anciens du CESA, il semble difficile de considérer les réponses comme généralisables. D'ailleurs le questionnaire est plus utilisé comme un témoignage, source d'indices pour le travail de recherche que comme une rigoureuse étude statistique.

## PARTIE II

# RESULTATS ET ANALYSE DE L'ENQUÊTE





## I- QUI SONT LES ANCIENS DU CESA ?

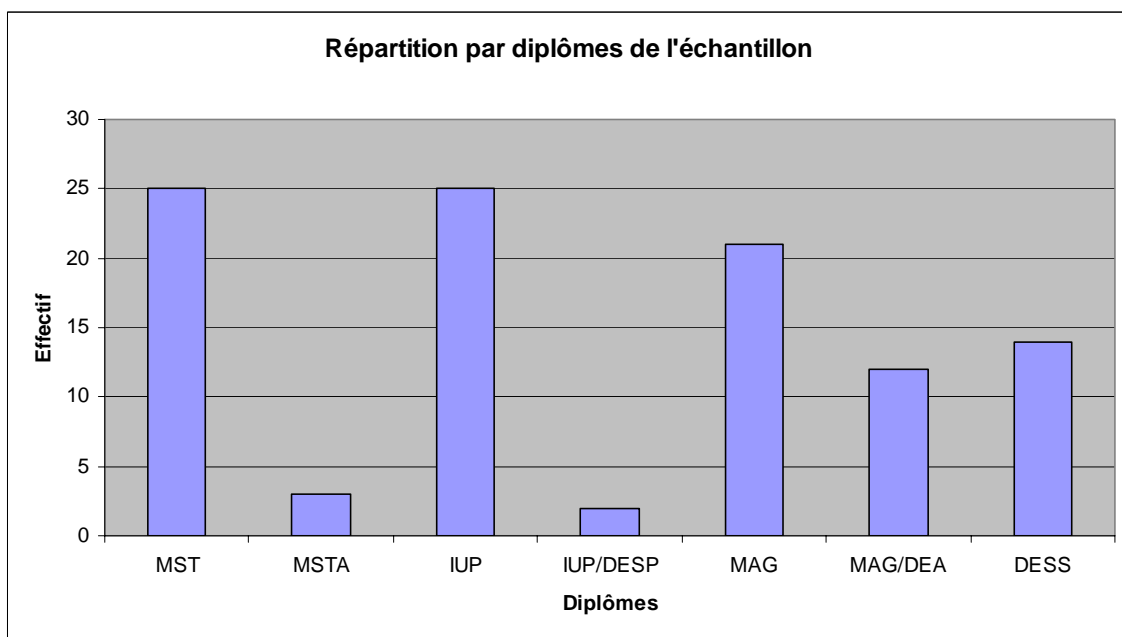
### A- Quelques précautions à prendre

109 questionnaires exploitables constituent l'échantillon de l'enquête. Malgré un taux de réponse de 25 % au questionnaire, l'échantillon représente moins de 10 % de la population des anciens du CESA. Ce chiffre s'explique par le choix du mode d'envoi du questionnaire : Internet. L'échantillon servant de base à ce travail de recherche doit donc être considéré avec prudence quant à la généralisation des données par rapport à la population totale des anciens. Cependant, le questionnaire cherchait plus à apporter des témoignages qu'à produire des données statistiques.

### B- Caractéristiques de l'échantillon

#### 1- Diplômes et années d'obtention

##### a) La répartition par diplômes

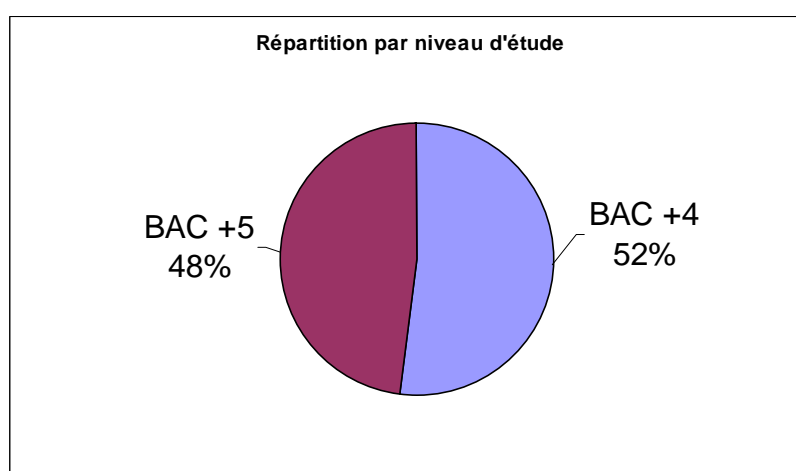


Tous les diplômes qui ont été proposés au CESA jusqu'en 2004 sont représentés dans l'échantillon. Les anciens de la MST et de l'IUP ont mieux répondu au questionnaire. Ceci peut s'expliquer par :

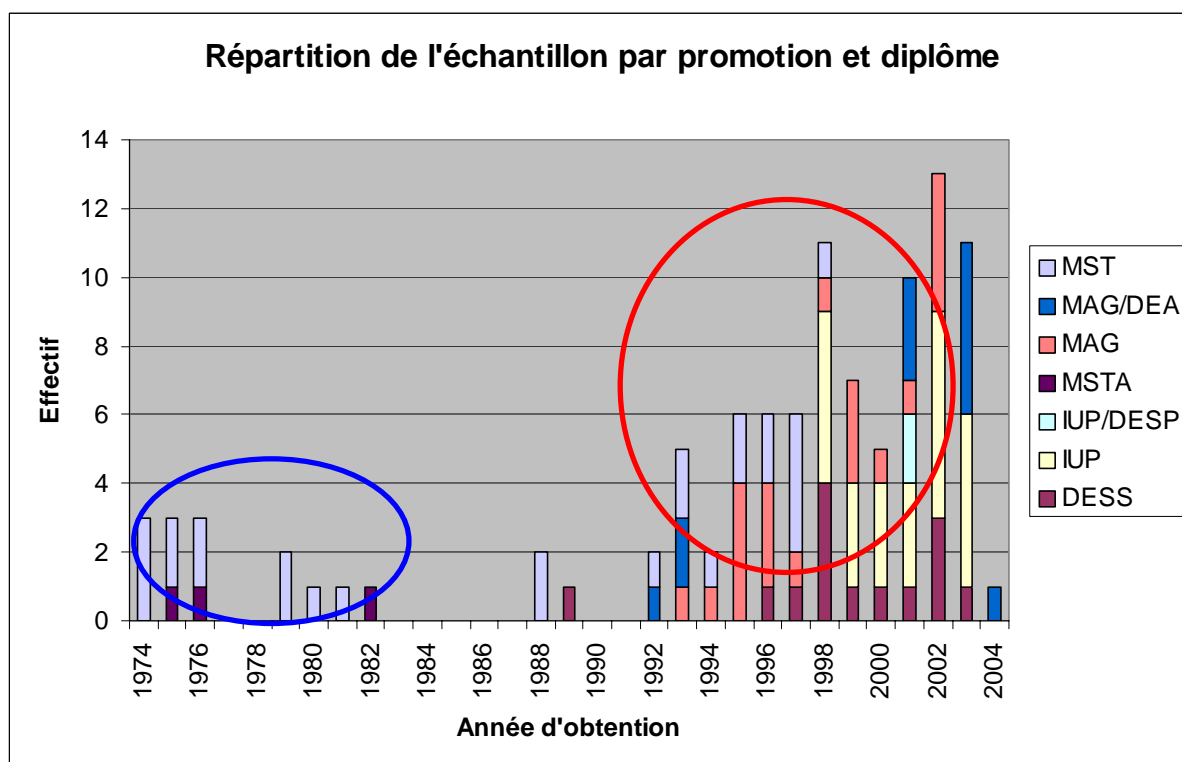
- un nombre très important d'anciens diplômés de la MST,
- une ouverture récente de l'IUP.

| DIPLOME                               | Dates de création du diplôme | Niveau d'études                | Nombre approximatif d'anciens |
|---------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| MST - MSTA                            | 73-89 et 92-98               | 2 <sup>nd</sup> cycle (Bac+4)  | 800                           |
| DESS<br>(aménagement<br>puis paysage) | 1983-1989 puis 94-2005       | 3 <sup>ème</sup> cycle (Bac+5) | 250                           |
| MAG                                   | 1991-2006                    | 2 <sup>nd</sup> cycle (Bac+5)  | 300                           |
| IUP                                   | 1998-2006                    | 2 <sup>nd</sup> cycle (Bac+4)  | 300                           |

De plus, les deux niveaux de cycles de formation sont représentés pratiquement à égalité dans l'échantillon :



### *b) La répartition par promotion*



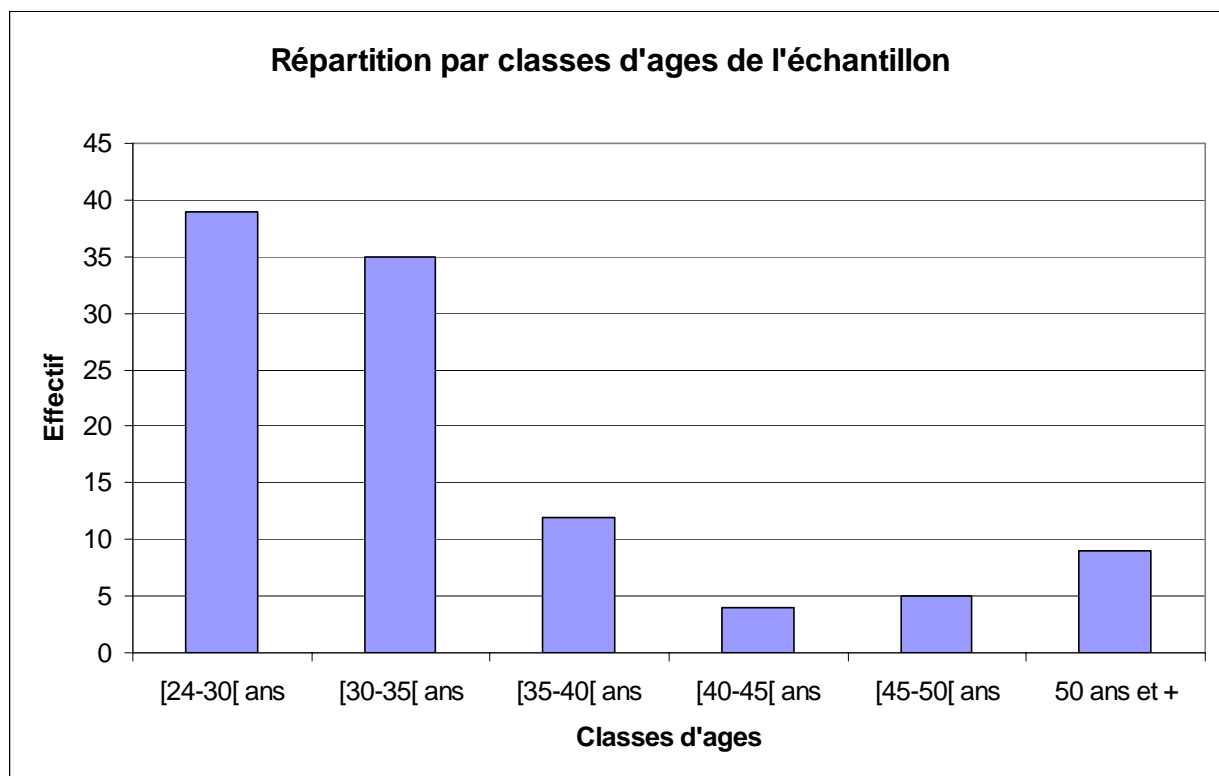
Sur le graphique précédent, on observe deux groupes :

- la période 74-82 est représentée exclusivement par des MST en assez petit nombre (14 questionnaires),
- la période 92-2004 est beaucoup plus largement représentée par l'ensemble des diplômés, avec une assez bonne continuité temporelle de chaque diplôme.

Conclusion : les anciens du CESA sortis dans les premières années sont très peu présents dans l'échantillon. Leur très grande expérience a parfois été difficile à « résumer » dans le questionnaire, l'utilisation de l'outil informatique et leur niveau de responsabilité pourraient expliquer en partie leur faible taux de retour.

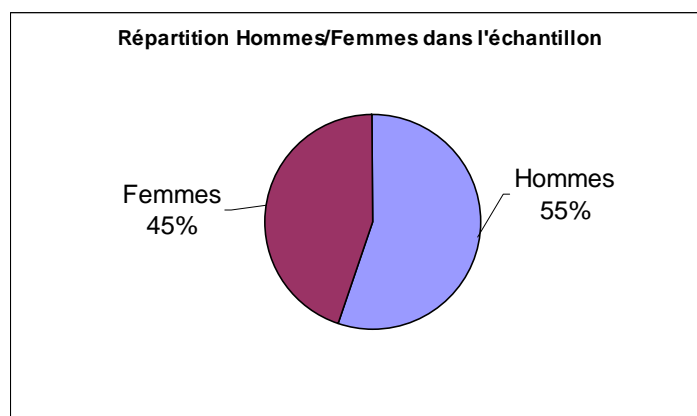
## **2- Caractéristiques socio-démographiques**

### **a) L'âge de l'échantillon**

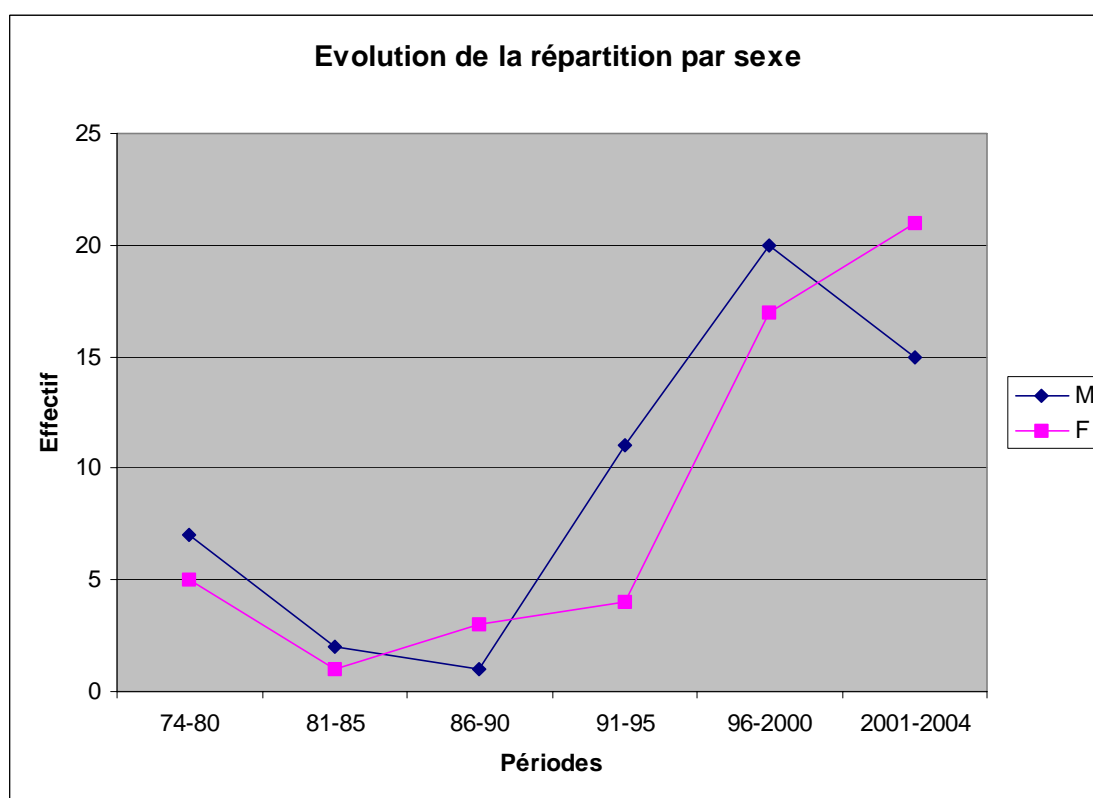


Ce sont les jeunes anciens qui ont répondu massivement au questionnaire, d'où un âge moyen de l'échantillon assez jeune : 32,5 ans. L'expérience plus courte - une dizaine d'années - de ces « jeunes » professionnels apportera une vision assez récente de l'évolution de l'aménagement et de ses métiers. Il faudra apporter une attention toute particulière aux témoignages des 45-50 ans qui, eux, auront une vision sur une évolution à long terme des métiers de l'aménagement.

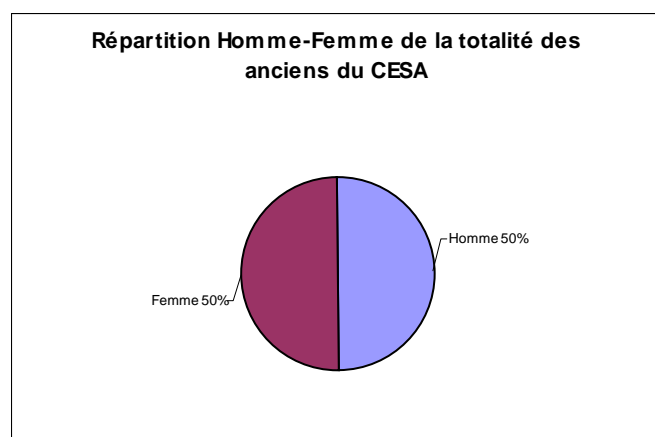
**b) Répartition homme / femme**

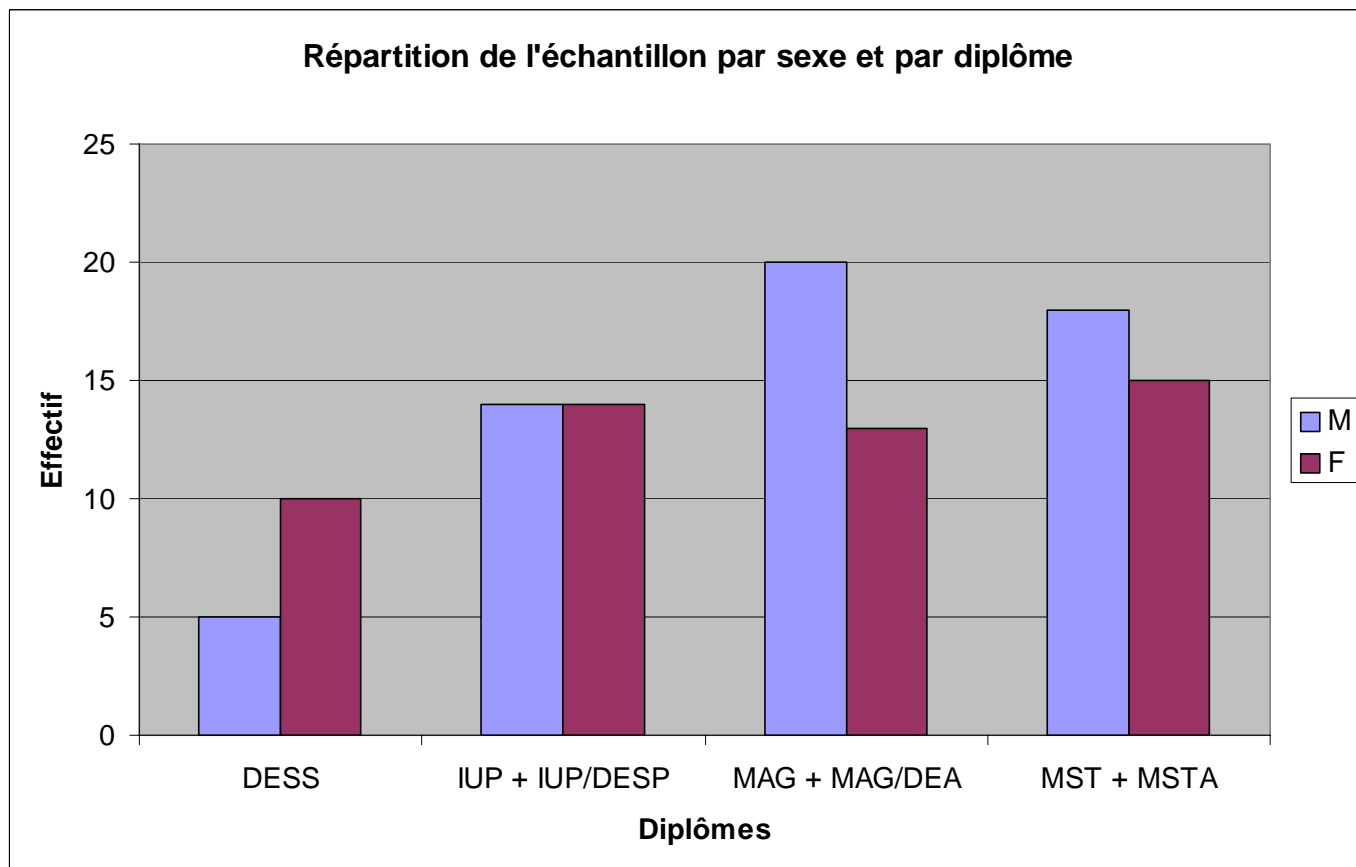


La répartition homme / femme de l'échantillon donne un léger avantage au sexe masculin. Après des années 1990 dominées par les hommes, les femmes regagnent du terrain depuis cinq ans, avec une certaine féminisation de la profession.



Au sein du CESA, le champ de l'aménagement attire aussi bien les hommes que les femmes : la parité s'applique sur l'ensemble des anciens (cf. graphique suivant).

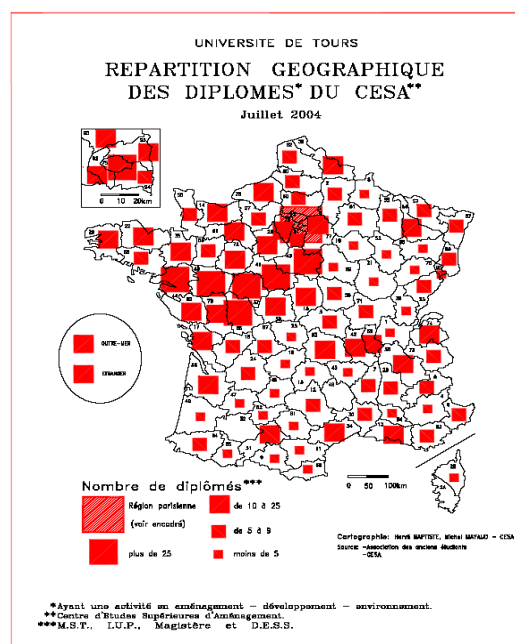




Les hommes sont supérieurs en nombre aux femmes dans le Magistère et les MST. Par contre les femmes dominent dans les DESS (cf. schéma précédent).

### c) Répartition géographique de l'échantillon

| Région administrative       | Nombre de retour de questionnaires |
|-----------------------------|------------------------------------|
| Alsace                      | 1                                  |
| Aquitaine                   | 3                                  |
| Auvergne                    | 3                                  |
| Bourgogne                   | 1                                  |
| Bretagne                    | 5                                  |
| Centre                      | 12                                 |
| Champagne-Ardenne           | 1                                  |
| Corse                       | 0                                  |
| Franche-Comté               | 1                                  |
| Île-de-France               | 19                                 |
| Languedoc-Roussillon        | 5                                  |
| Limousin                    | 0                                  |
| Lorraine                    | 5                                  |
| Midi-Pyrénées               | 1                                  |
| Nord-Pas de Calais          | 4                                  |
| Basse-Normandie             | 3                                  |
| Haute-Normandie             | 2                                  |
| Pays de la Loire            | 15                                 |
| Picardie                    | 1                                  |
| Poitou-Charentes            | 5                                  |
| Provence- Alpes Côte d'Azur | 7                                  |
| Rhône-Alpes                 | 14                                 |
| DOM-TOM                     | 0                                  |



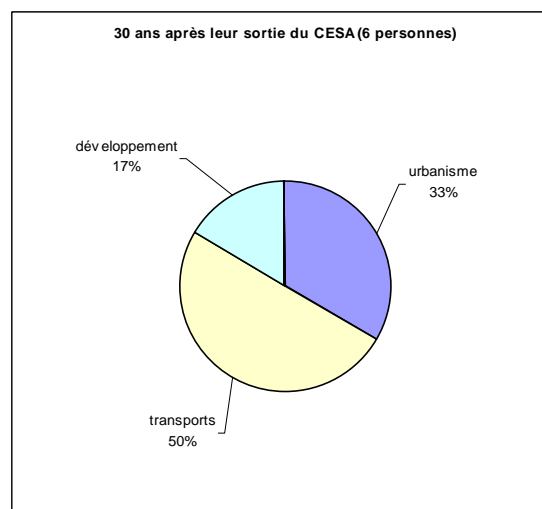
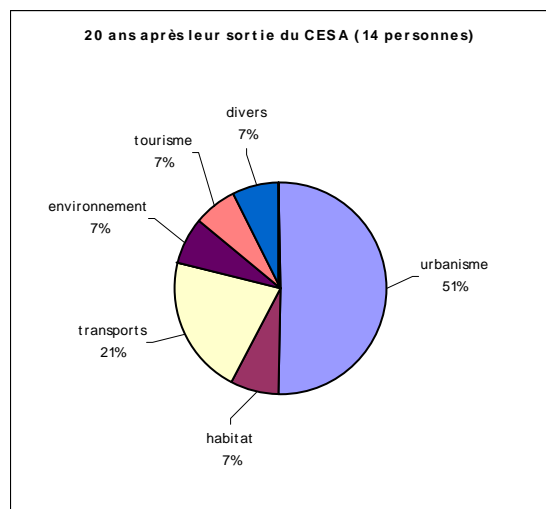
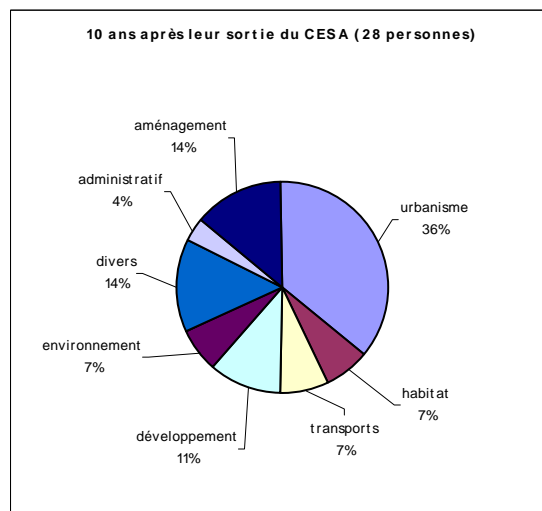
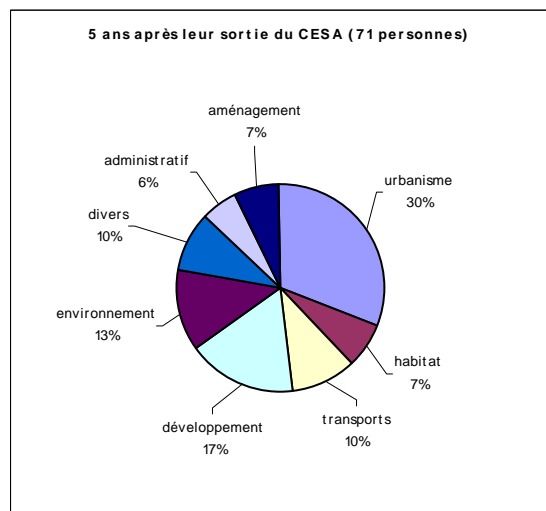
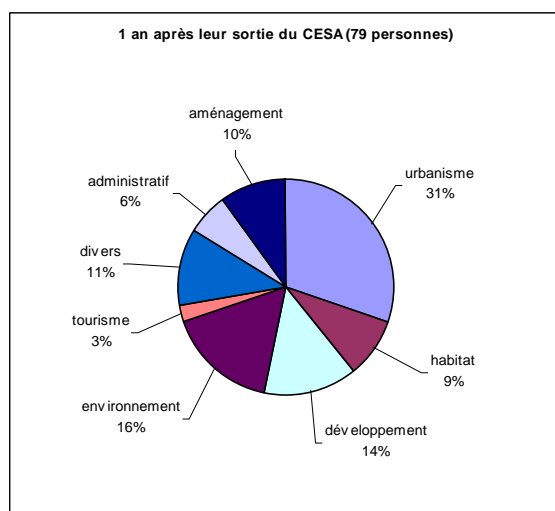
Comme l'annonce la carte de répartition des anciens diplômés en 2004, l'échantillon est majoritairement représenté par le grand Ouest avec la région Pays de la Loire et la région Centre. L'Île-

de-France est également très bien représentée. Les anciens du sud de la France ont répondu plus que la carte ne le laissait présager.

### 3- Les secteurs d'activité et les emplois

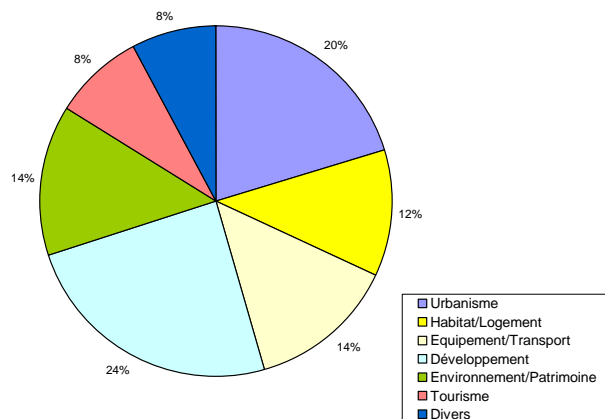
#### a) Les secteurs d'activité

La répartition des professionnels de l'enquête par secteur d'activité donne les résultats suivants :



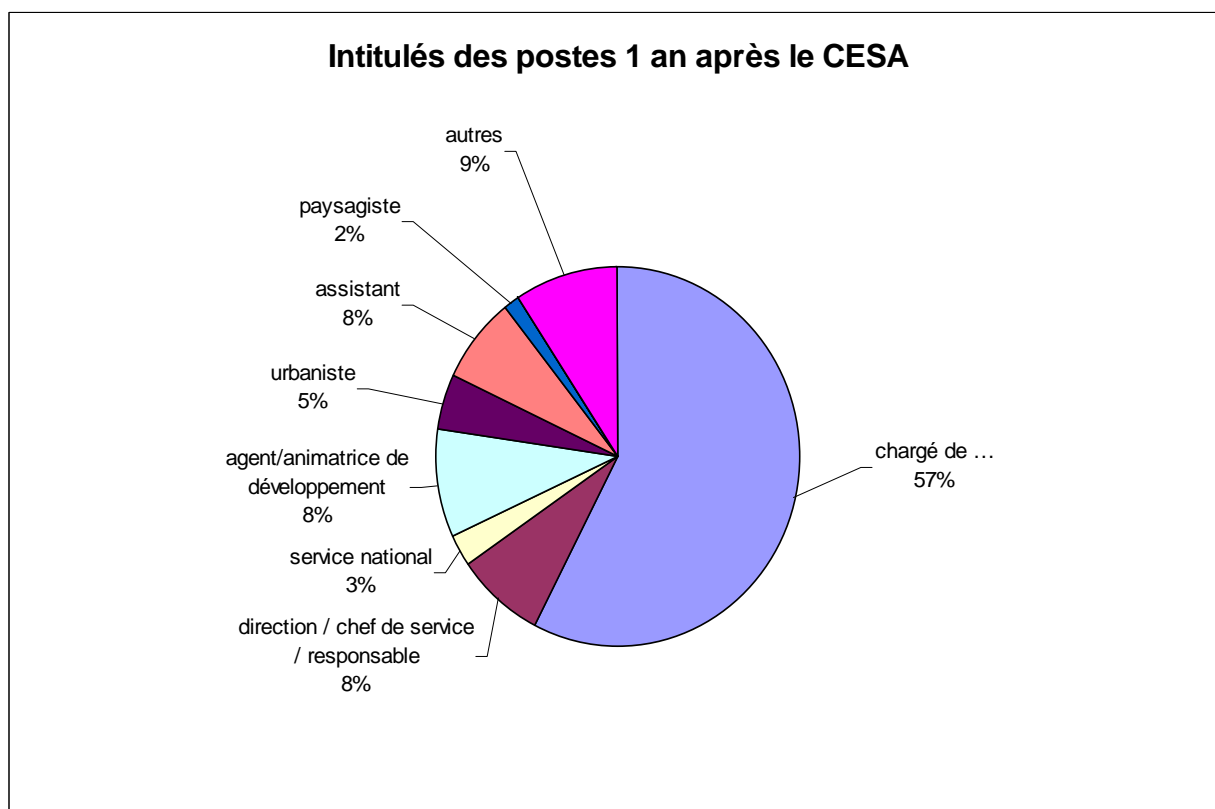
L'urbanisme est le secteur d'activité le plus cité par les enquêtés. Le secteur des transports prend de l'ampleur : 10 %, cinq ans après leur sortie du CESA ; 50 %, trente ans après leur sortie du CESA. Cela peut s'expliquer par le fait que les plus anciens travaillent depuis leurs débuts dans ce domaine.

En 2003, la répartition\* de l'ensemble des diplômés du CESA était plus homogène :

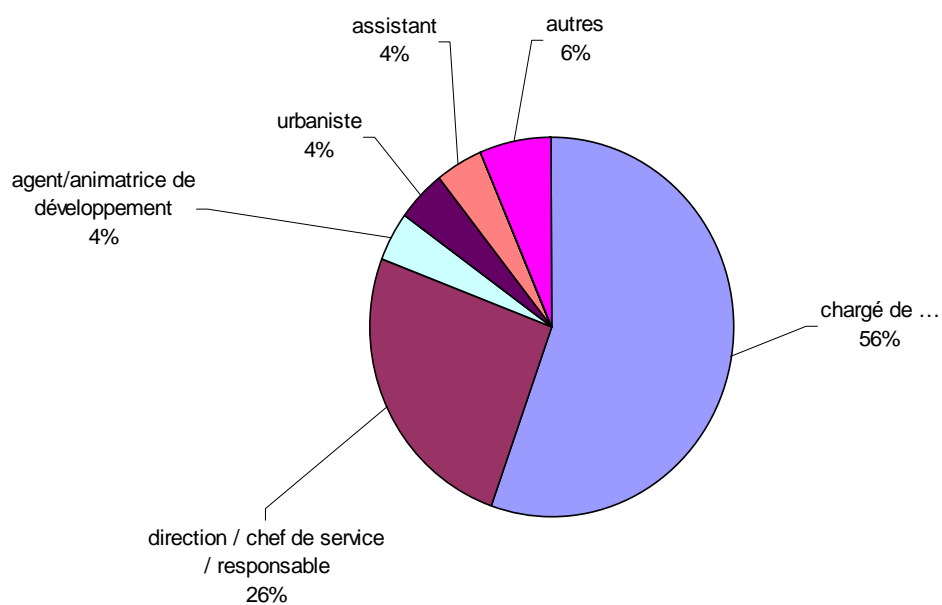


\* Source : données CESA – Hervé BAPTISTE.

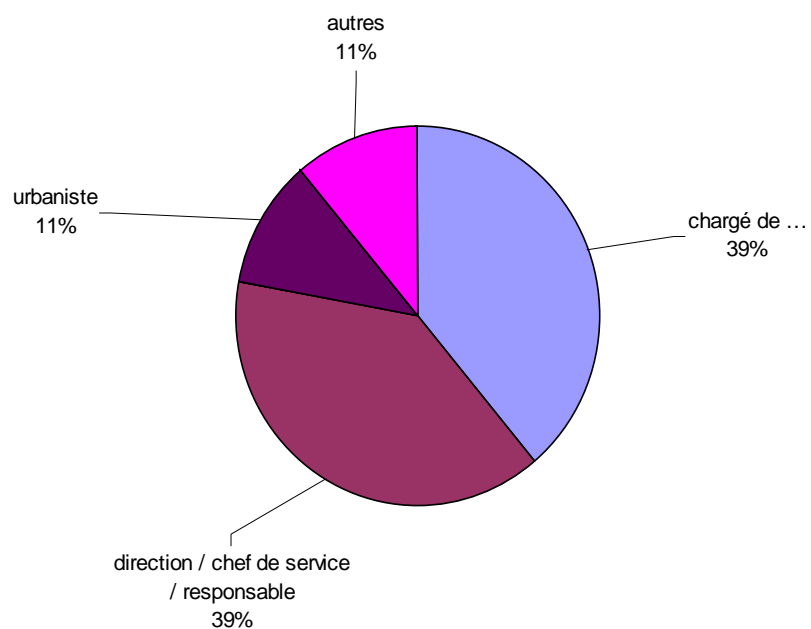
#### b) Les intitulés de postes



### Intitulés des postes 5 ans après le CESA

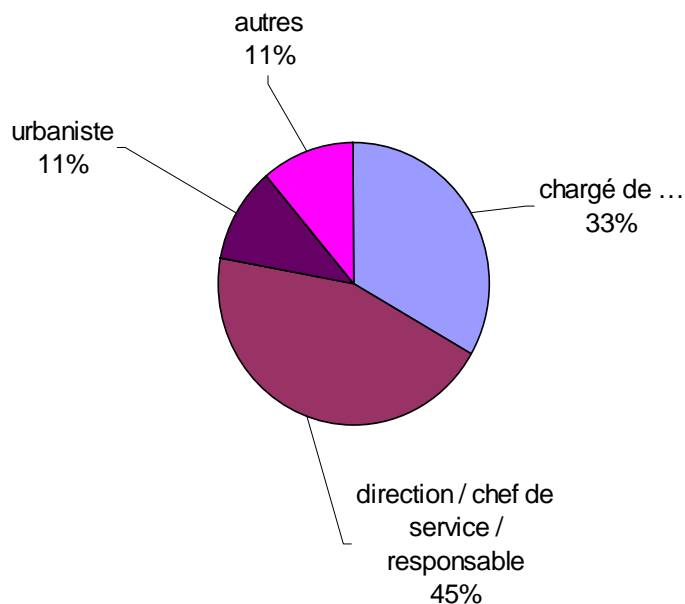


### Intitulés des postes 10 ans après le CESA

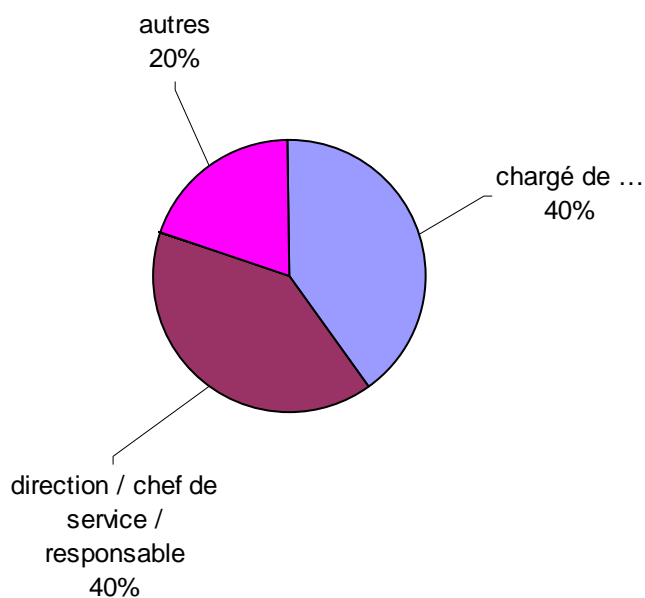




### Intitulés des postes 20 ans après le CESA



### Intitulés des postes 30 ans après le CESA



Alors que le secteur de l'urbanisme a fréquemment été cité comme secteur d'activité, les postes aux intitulés d'urbaniste sont très minoritaires au sein de l'échantillon. Par contre les premiers emplois sont majoritairement des postes de « chargés de... », notamment « chargé de mission », « chargé d'études... »

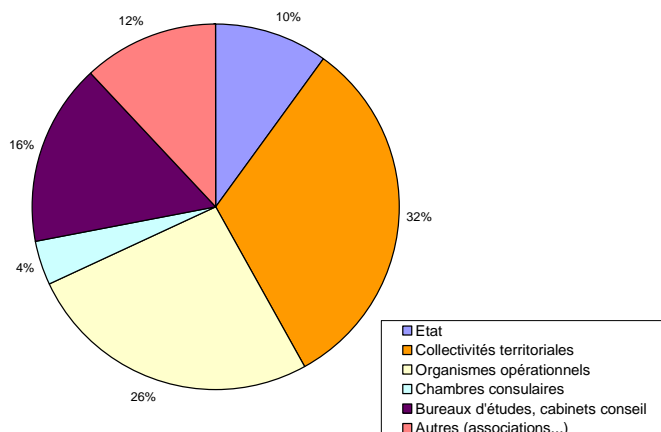
| Intitulé du poste    | 1 an après sortie du CESA | 5 ans après sortie du CESA | 10 ans après sortie du CESA | 20 ans après sortie du CESA | 30 ans après sortie du CESA |
|----------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Chargé(e) de mission | 45 %                      | 34 %                       | 29 %                        | 66 %                        | 100 %                       |
| Chargé(e) d'études   | 42 %                      | 34 %                       | 43 %                        | 33 %                        | 0 %                         |
| Autres chargé de ... | 10 %                      | 26 %                       | 29 %                        | 0 %                         | 0 %                         |

Très rapidement les anciens accèdent à de postes à responsabilités (direction responsable ou chef de service) : le pourcentage passe de 8 % la première année à 26 % dans les cinq ans qui suivent la sortie du CESA.

#### **4- Les structures d'emploi des anciens**

##### **a) Les organismes employeurs**

En 2003, les organismes employeurs\* des anciens du CESA se répartissaient selon le graphique suivant :



\* Source : données CESA, Hervé Baptiste.

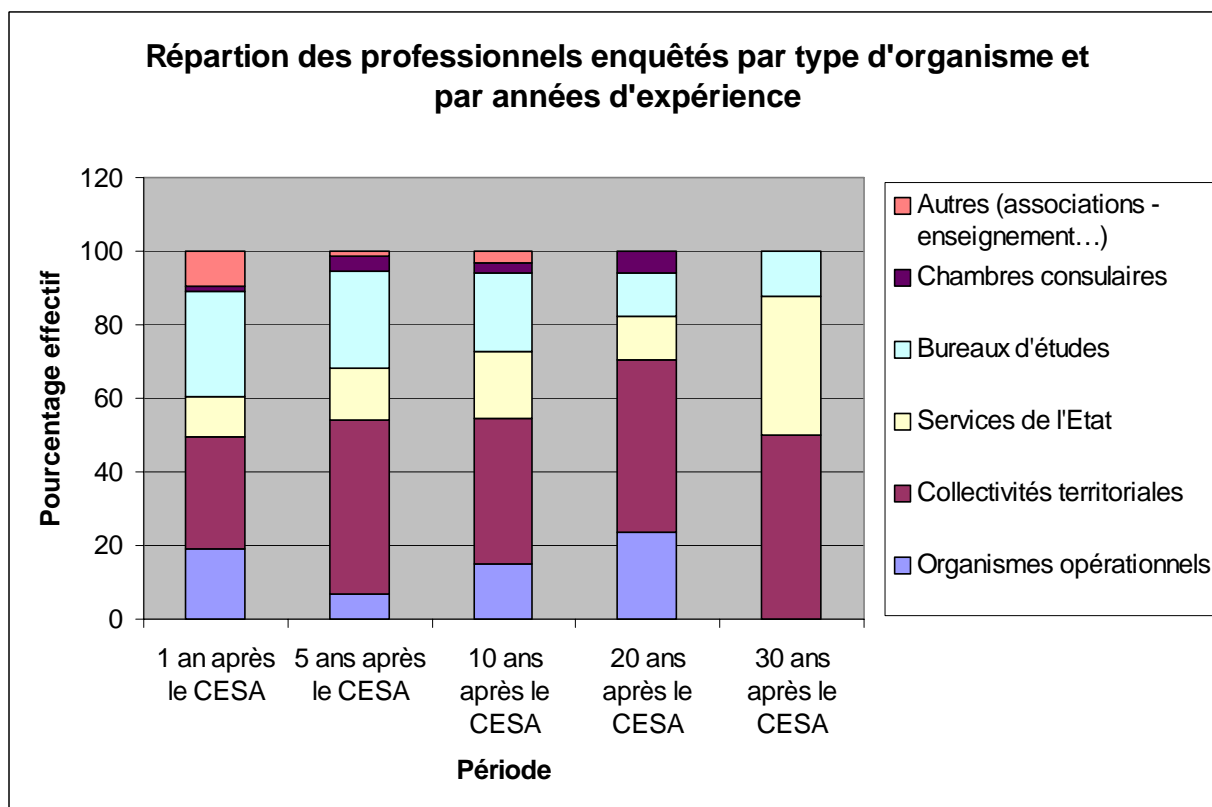
L'occupation de postes entre 1995 et 2003 par types d'organismes employeurs (cf. page suivante) montre une relative stabilité des emplois dans les « autres types d'emplois » et dans les « collectivités territoriales » qui représentent à elles seules près d'un tiers des emplois « CESA ». Par contre, les « organismes opérationnels », eux-aussi représentant un tiers des anciens du CESA, ont pris de l'importance en 1999 mais qui en perdent actuellement. Les bureaux d'études ont pris de l'essor en 2003 et les chambres consulaires perdent régulièrement des employés « CESA ».

|  | 1995       | 1999       | 2003       |
|--|------------|------------|------------|
| <b>ORGANISMES OPÉRATIONNELS</b><br>Urbanisme (SEM, Agences, SAN...)<br>Habitat (CDHR, ARIM, CAL-PACT, OPHLM, OPAC...)<br>Développement local, Expansion économique<br>Tourisme (CDT, CRT, Pays d'accueil, Divers...)<br>Parcs Naturels Régionaux | 28         | 33         | 26         |
| <b>COLLECTIVITÉS TERRITORIALES</b><br>Régions<br>Départements<br>Communes<br>Structures intercommunales  | 31         | 30         | 32         |
| <b>ETAT (Services Centraux et extérieurs)</b><br>Ministère de l'Agriculture, DRAF, DDAF<br>Ministère de l'Environnement, DIREN, ADEME<br>Ministère de l'Équipement, DRE, DDE, CETE<br>Autres Ministères (Culture, Tourisme...)<br>Préfectures    | 13         | 10         | 10         |
| <b>BUREAUX D'ÉTUDES, CABINETS CONSEIL</b>  | 9          | 9          | 16         |
| <b>CHAMBRES CONSULAIRES</b><br>Chambres d'Agriculture<br>Chambres de Commerce et d'Industrie<br>Chambres de Métiers  | 6          | 5          | 4          |
| <b>AUTRES TYPES D'EMPLOIS</b><br>Agriculture<br>Environnement<br>Immobilier, Commerce, Banque<br>Transports<br>Organisations Internationales<br>Enseignement aménagement<br>Divers aménagement   | 13         | 13         | 12         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

\* M.S.T. – I.U.P. - Magistère - D.E.S.S.

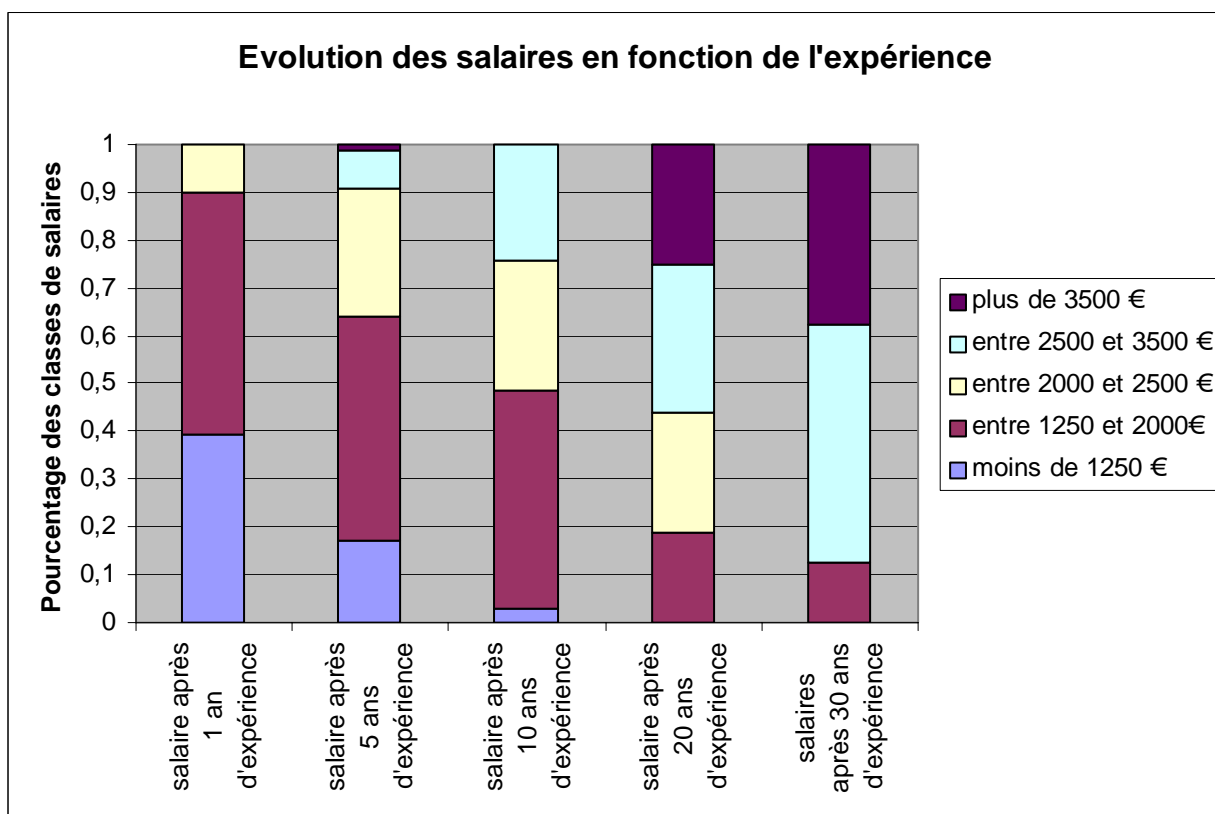
\*\* Dans les domaines de l'aménagement, de l'urbanisme, du développement ou de l'environnement.

L'enquête, quant à elle, permet de montrer l'évolution des organismes employeurs dans la carrière des professionnels (cf. graphe suivant).

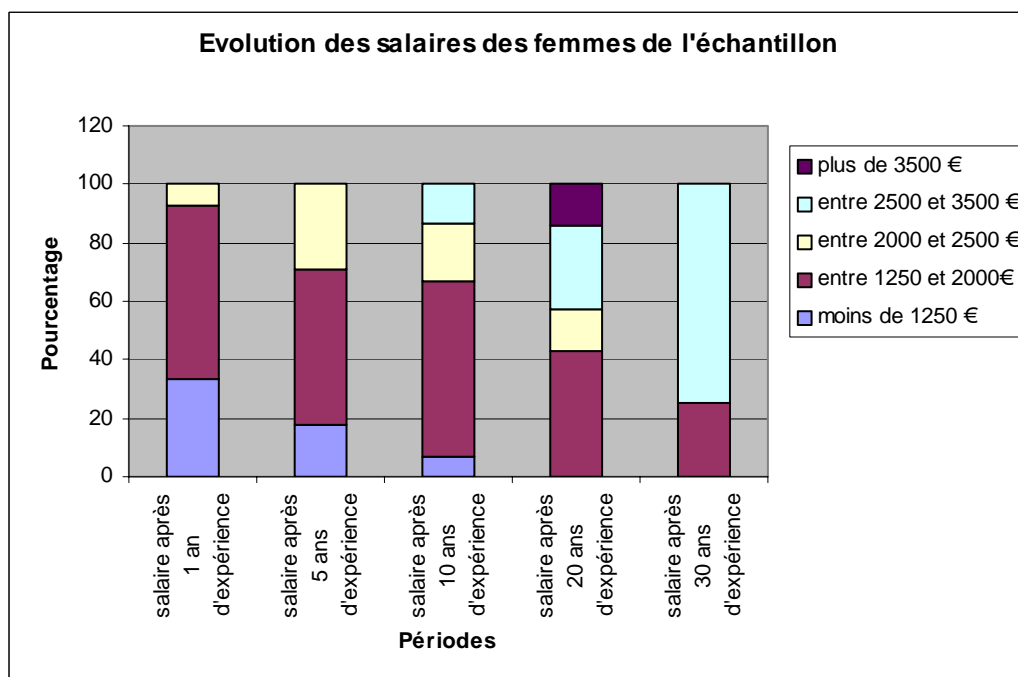


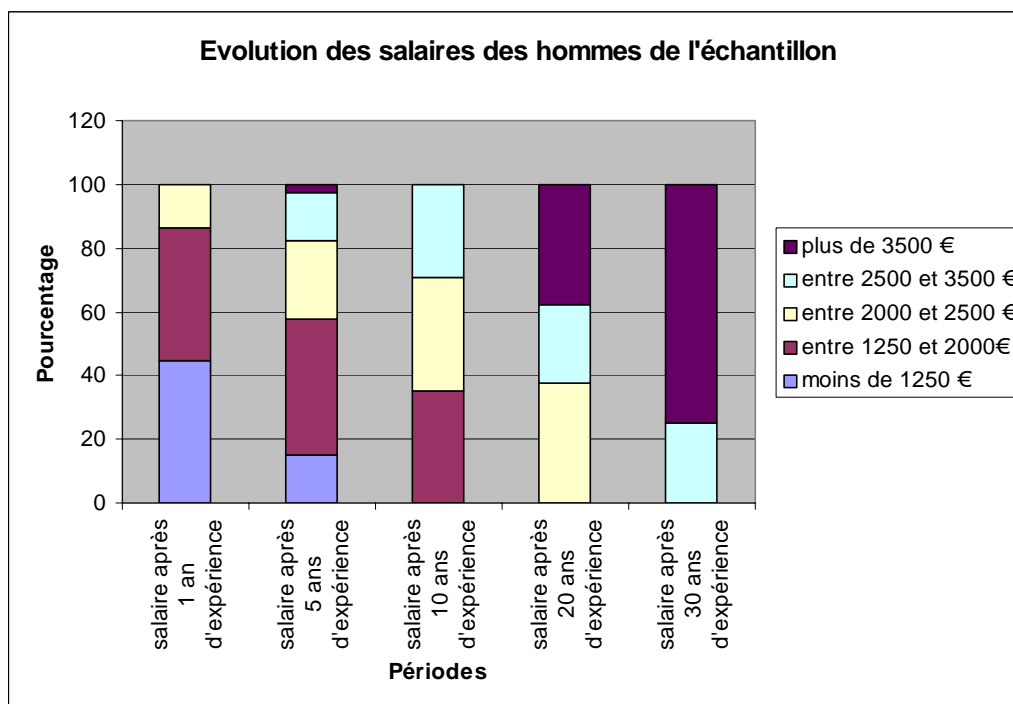
Les collectivités territoriales sont les principaux employeurs des anciens du CESA. Entre la première et les cinq années qui suivent la sortie du CESA, il y a une forte progression des collectivités territoriales en tant qu'employeurs, vraisemblablement due au temps nécessaire pour passer le concours de la fonction publique territoriale. Cela explique peut-être que les bureaux d'études attirent plus facilement les jeunes et sont des employeurs qui régressent au fur et à mesure de l'évolution de la carrière des professionnels de l'enquête. Les services de l'État occupent une place importante dans les fins de carrière.

## b) Les salaires



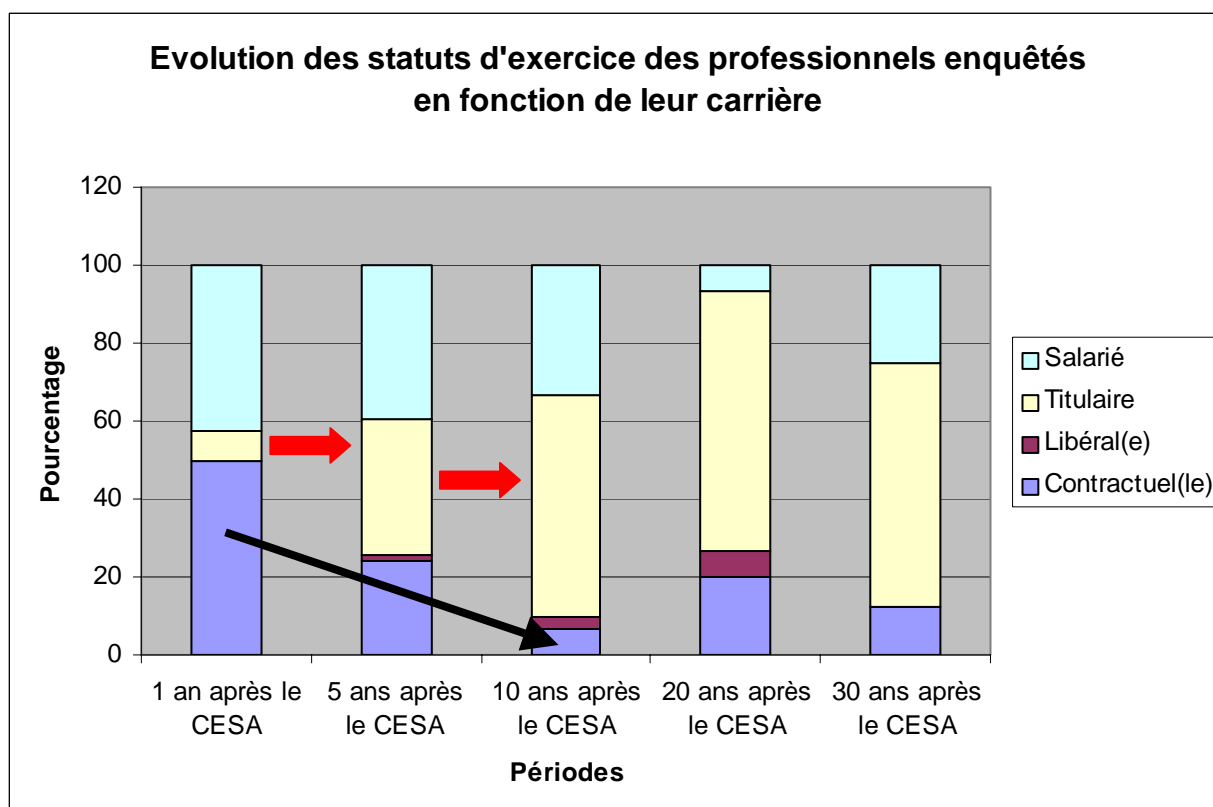
L'évolution des salaires (brut mensuel) de l'échantillon est tout à fait caractéristique d'une augmentation progressive mais assez rapide des revenus en fonction de l'expérience. Les salaires de moins de 1250 € sont très courants la première année, mais régressent rapidement, après dix ans d'expérience ils sont quasiment inexistantes. Les salaires entre 2500 et 3500 € et ceux de plus 3500 € apparaissent réellement à partir de dix - vingt ans d'expérience.





Les femmes et les hommes débutent avec les mêmes salaires. Par contre, les hommes obtiennent rapidement des salaires plus élevés.

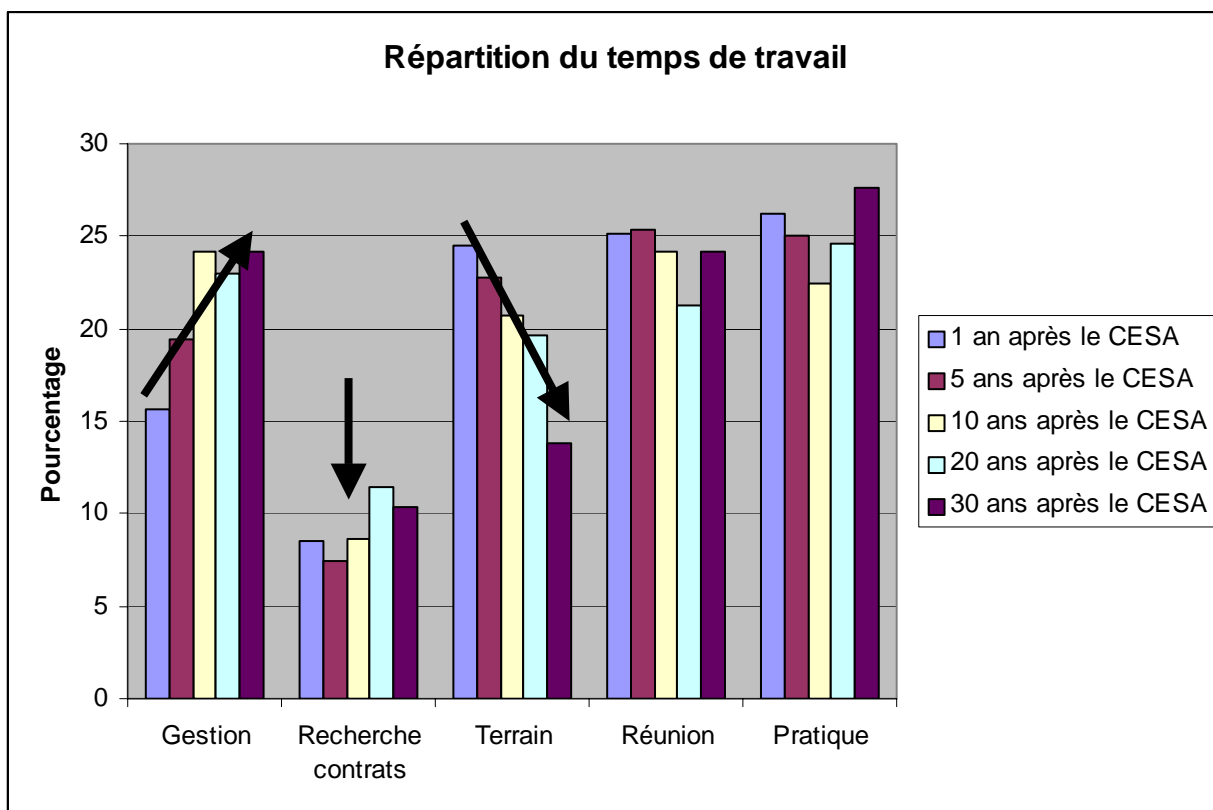
### c) Les statuts d'exercice professionnel



La titularisation (fonction publique) croît très rapidement : entre la première année d'exercice professionnel et les cinq suivantes le nombre de titulaires est multiplié par cinq. Le statut de contractuel régresse donc rapidement. Il est divisé par deux entre la première année et les cinq suivantes, divisé par trois entre les cinq et les dix d'expérience. Le statut de salarié est assez stable entre les trois premières périodes (première année, cinq et dix années suivantes). Le statut de professionnel indépendant est faible mais progresse entre cinq et vingt ans d'expérience.

En fin de carrière, le statut de titulaire de la fonction publique est privilégié.

#### d) La répartition du temps de travail



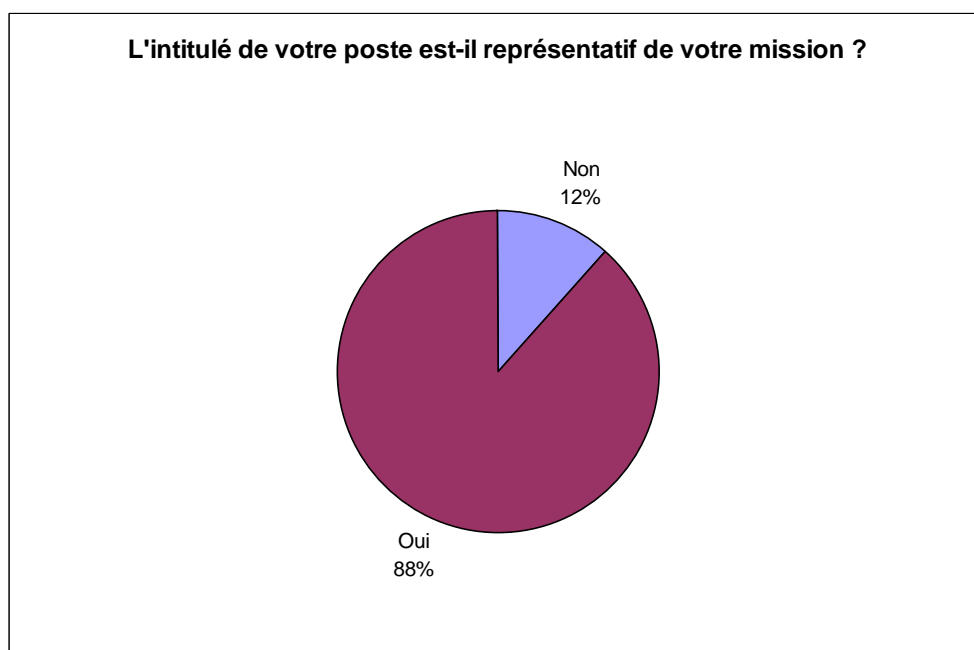
Avec l'expérience, les postes occupés par les professionnels anciens du CESA privilégient de plus en plus la gestion (administrative, équipe...) au détriment du terrain. La recherche de contrats est un poste très réduit. Il n'est pas spécifique au secteur privé qui ne représente qu'entre 15 et 30 % des citations.

## II- L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

### A- Les intitulés de postes support de l'identité professionnelle ?

L'annuaire des anciens de 2004 montrait une grande diversité des intitulés de postes, avec pas moins de 92 intitulés différents. Les plus fréquents sont les chargés de missions d'études ou de projets ce qui a été vérifié dans l'échantillon (cf. partie II-A), les agents de développement, les postes à responsabilité...

Malgré un grand nombre d'intitulés, ils sont jugés représentatifs des missions menées par plus de 80 % de l'échantillon.



Parmi ceux pour lesquels l'intitulé de leur poste n'est pas représentatif, les raisons invoquées portent sur leurs aspects « *trop généraliste* », « *pas assez précis* » ou « *trop générique* ».

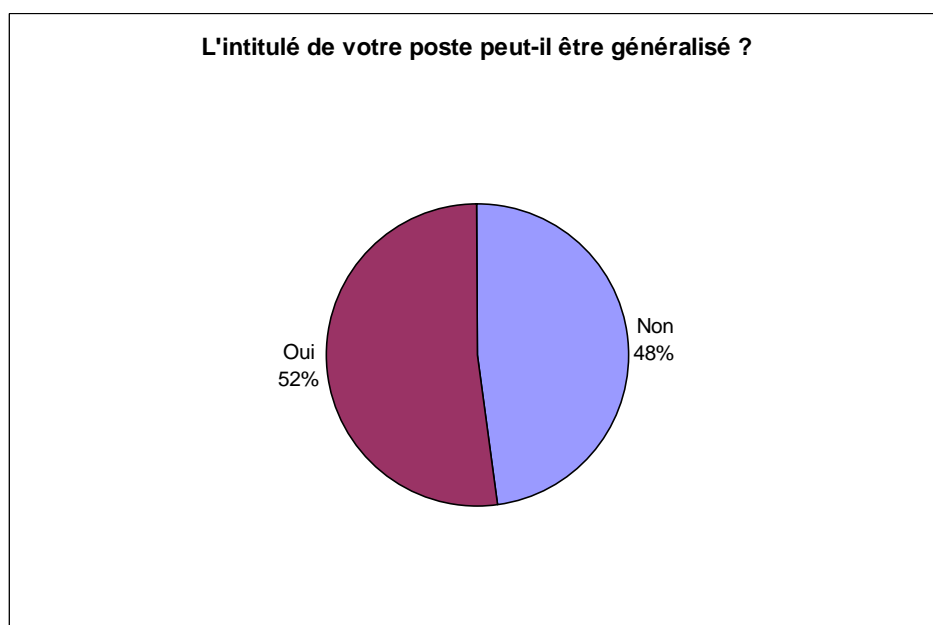
Plusieurs anciens en témoignent :

- « *mon intitulé de poste "chargé de mission" n'est pas assez précis. Il n'évoque pas dans quel domaine : l'urbanisme (à la fois réglementaire et opérationnel concernant l'aménagement de Parc d'Activités). Il fait également abstraction de mon rôle.* »
- « *je ne suis pas vraiment "chargée de projet" : je coordonne 45 opérations avec des maîtrises d'ouvrage différentes, j'assure la logistique, le suivi des finances, des procédures, des transactions foncières... je ne pilote pas de projet de A à Z.* »
- « *trop générique...correspond à une fonction et non un métier.* »
- « *"chargé de mission", "chargé d'études"...c'est tellement vague !* »



- « je fais de l'urbanisme mais pas de l'opérationnel. En plus je fais aussi du tourisme et ça, ça n'apparaît pas. »

La représentativité des missions dans les intitulés des postes (88 %) implique qu'ils sont plus difficilement généralisables à d'autres intitulés de postes (cf. graphe suivant). Selon les 12 % de professionnels qui considèrent que leur intitulé de poste est non représentatif, ceci est dû à l'imprécision et à sa généralité. Un poste généralisable peut-il alors être réellement représentatif de la mission confiée ? Parmi les 48 % des postes non-généralisables, 90 % sont des intitulés jugés représentatifs.



La grande représentativité et la non-généralisation des intitulés de postes ne semblent pas favoriser l'identité professionnelle : l'intitulé semble plus « *correspondre à une fonction et non un métier* ». Le travail sur les référentiels de métiers ne va-t-il pas contribuer à généraliser les intitulés de postes et à les rendre moins représentatifs des missions ? La généralisation semble possible (52 % des postes sont généralisables, selon l'échantillon), mais est-ce vraiment ce qui est demandé par les professionnels ?

## **B- Le domaine de l'aménagement peut-il se composer de métiers et de profession(s) ?**

60 % des anciens ne différencient pas les termes « métier » et « profession ». Par contre, le tiers des enquêtés qui différencient ces deux termes le font de la manière suivante<sup>21</sup> :

---

<sup>21</sup> Une ligne correspond aux deux définitions données par un même professionnel.

| Définition du métier  | Définition de la profession  |
|---|--|
| <i>Correspond à des activités exercées</i>                                  | <i>Appellation</i>   |
| <i>Quotidien</i>  | <i>Ce par quoi on vous identifie</i>   |
| <i>Terme associé à une activité concrète, une fonction précise</i>          | <i>Terme générique. La profession aménagement regroupe plusieurs métiers</i> |
| <i>-/-<sup>22</sup></i>   | <i>Fait appel à l'appartenance à un groupe</i>                               |
| <i>Associé aux qualifications techniques ou manuelles et à l'expérience</i> | <i>Liée aux qualifications intellectuelles et diplômes</i>                   |
| <i>Ensemble des compétences</i>   | <i>Activité exercée</i>  |
| <i>Spécialité de la personne</i>  | <i>Activité que l'on exerce</i>  |
| <i>Métier c'est ma pratique</i>   | <i>Profession, c'est l'étiquette</i>   |
| <i>Ce que je fais tous les jours</i>  | <i>Ingénieur territorial donc le statut</i>                                  |
| <i>-/-</i>  | <i>Groupe de professionnels formés sur un même champ de compétences</i>      |
| <i>Domaine d'activité</i>   | <i>Intitulé de poste</i>   |
| <i>Spécifique</i>   | <i>Regroupe différents types de métiers</i>                                  |
| <i>Fait appel à des compétences précises</i>                                | <i>Confère un « titre », reconnu par les autres</i>                          |
| <i>Le métier c'est la passion</i>   | <i>La profession, c'est ma carrière</i>                                      |

Le terme de métier fait l'unanimité. Il représente **l'activité exercée au quotidien et qui met en œuvre des compétences techniques précises**.

Par contre, le terme de profession reste relativement incertain entre l'appartenance à un groupe, un statut, un intitulé de poste ou une activité exercée. Le terme reste flou pour les professionnels.

D'ailleurs les témoignages suivants donnent un aperçu plus personnel de la différence ressentie entre ces deux termes :

- « *ma profession c'est urbaniste, mon métier c'est Directeur des Services Techniques Municipaux.* »
- « *mon métier est celui de l'aménagement et aujourd'hui j'exerce la **profession d'ingénieur** déplacements-transport.* »
- « ***urbaniste et aménageur de métier** j'exerce la profession de chef de projet.* »
- « *oui, aujourd'hui j'ai une profession (ingénieur territorial) qui me permet d'apprendre le **métier d'Urbaniste.*** »

<sup>22</sup> Le symbole « -/- » signifie que le terme n'a pas été défini.

A partir de ces quatre témoignages on peut mesurer l'incertitude voire la contradiction des termes ; être « urbaniste » est pour certain un métier, pour d'autre une profession. De même, le statut est tantôt associé au métier, tantôt associé à la profession.

Ainsi, dans un secteur aux contours déjà très flous, ne conviendrait-il pas de commencer par différencier ce qui relève de la profession et ce qui relève du métier ? Si le but des groupes professionnels est de regrouper / fédérer les professionnels autour d'une culture commune (que se soit autour d'une ou plusieurs professions) il faudrait peut-être que tous s'entendent sur ces termes.

## **C- La professionnalisation**

Le terme de « profession » est le moins évident pour les professionnels. Probablement est-ce dû au fait qu'il n'existe pas encore de profession(s) identifiée(s) et reconnue(s) dans ce domaine.

Le terme de « professionnalisation » de par son double sens, ne permet pas non plus une bonne définition du terme de profession. Pour 29 professionnels, la « professionnalisation » prend le sens de « produire des personnes compétentes et formées pour un métier, être professionnel » (sens 1)<sup>23</sup> et alors que pour 27 autres professionnels elle représente la « constitution d'un groupe professionnel » (sens 2). Plus précisément, la professionnalisation représente pour les professionnels :

- « *la reconnaissance et "l'organisation" d'un savoir-faire et être en aménagement pour un groupe de personnes (sens 2).* »
- « *reconnaissance de savoir-faire et corporatisme visant à défendre ce savoir-faire et à le faire valoir (sens 2).* »
- « *aboutir à des acteurs mieux identifiés (sens 2).* »
- « *ce terme s'apparente à spécialisation (sens 1).* »
- « *prise de conscience de l'unicité d'une filière (sens 2).* »
- « *correspond à une tendance vers l'approfondissement des compétences et savoir-faire, une spécialisation également, le développement de méthodes de travail clairement identifiées (sens 1).* »
- « *mise en pratique des enseignements théoriques, acquisition de l'expérience et de l'accumulation d'exemples permettant une pratique plus cohérente de l'aménagement selon les sites (sens 1).* »
- « *reconnaissance de l'aménagement en tant que profession à part entière (sens 2) / se former en continu en fonction de l'évolution des textes législatifs (sens 1).* »
- « *accroissement des compétences directement mobilisables sur une mission opérationnelle (sens 1).* »

---

<sup>22</sup> Cf. p.28.

- « la reconnaissance par un organisme de qualification (sens 2). »
- « tendre vers le professionnalisme, par des projets et des stages (sens 1). »
- « l'arrivée sur le marché du conseil de personnes compétentes (sens 1). »
- « évolution vers la définition d'une typologie complète des professions, adaptées aux besoins des acteurs de l'aménagement (sens 2). »
- « de manière générale, amélioration des capacités à mieux exercer son métier / profession (sens 1). »
- « la reconnaissance d'un corps de métiers et de compétences, sa constitution en Société/Fédération/Association... pour un meilleur affichage, une meilleure connaissance de ses compétences, et inciter les responsables politiques et territoriaux à s'entourer des conseils et savoir-faire de ce corps de métiers (sens 2). »
- « l'acquisition de domaines de compétences spécifiques (sens 1). »
- « tendance à vouloir faire reconnaître l'existence d'une profession d'aménageur (sens 2). »

Mais comme l'a fait remarquer l'un des enquêtés, les deux sens interviennent pour la constitution d'une profession :

« l'appel à des personnels de plus en plus formés à la base pour exercer le métier d'urbanisme et donc un accroissement de la compétence globale des équipes chargées de la définition et de la mise en place des politiques urbaines et d'aménagement (sens 1). Cela sous-entend la constitution progressive d'un groupe de professionnels ressortant de la même culture de métier (sens 2). »

En effet, si l'on souhaite constituer une profession, le premier objectif est d'homogénéiser le groupe en mettant en place des standards soit par des référentiels de métiers (ou mieux de compétences) et par l'harmonisation de la formation, à la base aujourd'hui des métiers constituant la ou les professions du champ de l'aménagement.

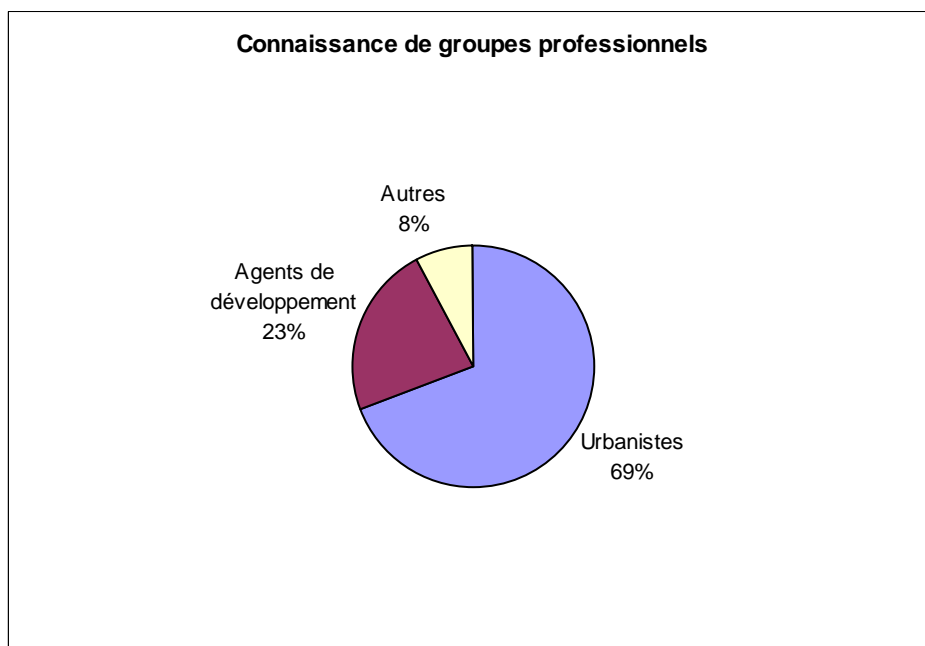
## **D- Pour des processus professionnels**

Alors qu'un peu plus de la moitié (54 %) des enquêtés connaissent un ou plusieurs processus de constitution d'un groupe professionnel, c'est en fait celui des « urbanistes », par le biais du CFDU<sup>24</sup> et de l'OPQU<sup>25</sup>, qui est le mieux connu (cf. graphe).

---

<sup>23</sup> Conseil Français Des Urbanistes.

<sup>24</sup> Office Professionnel de Qualification des Urbanistes.



Cependant, seuls un tiers des anciens se sentent réellement concernés par le processus engagé par les urbanistes et environ un cinquième par celui des agents de développement.

Ces deux démarches leurs semblent essentielles pour une meilleure lisibilité et une clarification des compétences vis-à-vis des employeurs, notamment pour préserver les « emplois » par rapport à d'autres catégories de professionnels et plus particulièrement les architectes qui sont considérés comme des concurrents opportunistes. Il s'agit également de mieux adapter les formations :

- « *c'est une démarche de validation.* »
- « *métiers aux limites méconnues qui restent à définir.* »
- « *cela permet de rassurer l'employeur et les élus d'avoir des certifications sur les compétences de l'employé.* »
- « *permettra peut-être de savoir où chercher du travail, et comment se présenter, face à de potentiels recruteurs (surtout à la sortie de la fac).* »
- « *amélioration des conditions de travail, de recrutement, d'exercice de l'activité, et une capacité à se mobiliser et défendre des intérêts professionnels, notamment sur le plan social.* »
- « *de stabiliser les statuts.* »
- « *démarche nécessaire à la reconnaissance de compétences et de diplômes en dehors de tout concours de la fonction publique.* »
- « *cela devient plus que nécessaire car on reconnaîtra ces postes comme étant de vrais métiers.* »
- « *plus de lisibilité permettra une meilleure reconnaissance et une clarification des rôles.* »
- « *nos métiers ont besoin de cette lisibilité.* »

- « assurer un lobbying fort pour la défense de nos métiers. »
- « limiter les abus de certaines professions qui s'arrogent le titre d'aménageur. »
- « elle permet de valoriser le travail de l'urbaniste par rapport à celui de l'architecte. »
- « stratégie de positionnement sur un marché concurrentiel (architectes). »
- « de se démarquer notamment des archi qui ont la fâcheuse tendance à s'approprier l'urbanisme et le développement alors qu'ils sont franchement nuls. »
- « clarification des domaines de compétences : le "qui fait quoi". »
- « nécessaire pour une plus grande lisibilité, et notamment dans le cadre de recherche d'emplois. »
- « une meilleure lisibilité serait nécessaire en effet, n'importe qui peut se déclarer urbaniste, de même pour les diplômes on a une (trop) grande hétérogénéité. Il n'est pas logique qu'une personne ayant fait un an d'école puisse se prétendre aménageur après. »
- « cela permet de mieux cibler la formation. »

Néanmoins, les professionnels émettent de nombreuses réticences vis-à-vis de ces démarches. Ils craignent le corporatisme, un risque de cloisonnement ou des difficultés face à la diversité des situations :

- « les champs de l'aménagement, du développement et de l'urbanisme sont tellement larges qu'il me semble difficile de les restreindre sous une appellation. »
- « démarche des urbanistes : résultat plutôt moyen car certaines personnes qualifiées OPQU ont des compétences très discutables. »
- « cela risque d'être réducteur. Cependant, il y aura toujours assez de marge de manœuvre pour inscrire sur ces référentiels métiers des activités encore aujourd'hui insoupçonnées. »
- « attention à ne pas se fermer des portes. »
- « c'est positif, si cela ne constitue pas une tendance corporatiste de plus ! »
- « attention au cloisonnement, mais besoin de reconnaissance et d'homogénéité (statuts, salaires, missions...). »
- « ça risque de limiter et réduire la diversité des métiers. »
- « Il est difficile d'harmoniser de telles pratiques tant les situations de terrain sont différentes. »
- « cela ne résout pas en soi le problème qui existait déjà il y a 20 ans à savoir l'absence de lisibilité sur le statut des professionnels de l'aménagement l'urbanisme... notre profession est phagocytée depuis toujours par les archi, juristes, géographes... »
- « démarches sont intéressantes mais difficiles à conduire car les modes d'exercice sont multiples et les intérêts souvent divergents. »

- « je me méfie d'une tendance qui pourrait tendre vers du corporatisme. »
- « difficile d'être motivé par la qualification d'"urbaniste" qui demande de trouver du temps et de l'argent pour accéder à celle-ci, alors que le bénéfice personnel est quasiment nul pour un urbaniste en poste dans les collectivités locales ; cependant il faudrait faire cet effort car il est important que notre profession existe et soit identifiée ; en effet ce n'est pas parce que l'on a un diplôme d'architecte que l'on est compétent en urbanisme, ni parce qu'on est ingénieur non plus ; il faut arriver à faire comprendre aux décideurs de la nécessité de mettre en oeuvre des compétences spécifiques pour aménager les territoires. Il faut aussi obtenir à terme une filière urbanisme dans la FPT ( vieux combat de JP Mélinand). »
- « ça limite peut-être les innovations. »
- « mais il y a tellement de cas de figure qu'il est difficile de déterminer dans quel cas on se situe. »
- « le risque est de s'enfermer dans certains profils. »
- « risque de sectorisation par rapport aux écoles d'origine. »

D'autres ne voient pas d'intérêt dans ces démarches :

- « Je pense que cela n'a pas de véritable intérêt. La connaissance , la réactivité, l'implication, le savoir-faire (expérience) valent toutes les reconnaissances. »

Bien qu'elles soient connues et reconnues par les professionnels, les démarches de professionnalisation des urbanistes et des agents de développement ne semblent pas faire l'unanimité au sein du corps professionnel. Les bienfaits que sont la reconnaissance et la lisibilité pour une meilleure insertion professionnelle sur le marché de l'emploi, sont, selon les professionnels, rendus difficile par la multiplicité des situations.

### **III- UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE REVENDIQUÉE. MAIS QUEL TERME PROFESSIONNEL FÉDÉRATEUR ?**

#### **A- « Aménagement / développement / urbanisme » : les définitions des professionnels**

L'aménagement, le développement et l'urbanisme sont, comme le précise ce professionnel, « tous liés mais interviennent à des échelles différentes ». Les groupes professionnels des urbanistes et des agents de développement présentés dans la partie I, laissent penser que la différence ne porte pas seulement sur la seule question de l'échelle d'intervention. Que recouvrent donc pour les professionnels les termes aménagement, développement et urbanisme ?

## **1- L'aménagement (du territoire) : « la vision globale »**

L'aménagement du territoire est, tout d'abord, pour 22 professionnels une notion large, généraliste et pluridisciplinaire qui « *induit une dimension plus globale* ». C'est un terme général dans le sens où il « *concerne aussi bien l'urbain que le rural* », « *le péri-urbain, le littoral, la montagne* » ; « *il s'agit de « penser » l'espace dans toute sa diversité : équilibre urbain / rural, transports, économie, habitat... construire une vision de la société, en somme* ». L'aménagement comporte une dimension spatiale : « *c'est une manière de disposer l'espace* », un « *référentiel à une plus grande échelle* », « *ce terme ne prend toute sa valeur qu'à l'échelle départementale ou régionale* ». Mais il comporte également une dimension temporelle par la « *recherche d'une stratégie territoriale* ».

L'aménagement c'est surtout ce qui permet de « *structurer* », « *organiser* », « *améliorer* », « *modifier* », « *disposer* », « *conforter* », « *refaçonner* », « *équiper* » le territoire ou l'espace par la mise en place d'activités et/ou d'équipements. L'aménagement intègre donc une notion d'intervention et d'action mais aussi d'opérations « *visant à transformer un site dans un objectif de développement ou d'amélioration* ». Cette amélioration concerne le « *fonctionnement* », « *le cadre de vie des habitants* » et « *l'intérêt général* ». Selon un professionnel l'aménagement c'est de « *l'urbanisme à l'échelle territoriale* ».

Mais le terme d'aménagement s'associe souvent à l'urbanisme et au développement comme l'explique ce professionnel : « *avec le qualificatif "urbain," [le terme aménagement] sous-entend opération d'aménagement et donc action concrète sur le terrain de transformation de l'espace; avec le qualificatif aménagement " du territoire", le terme renvoie aux politiques contractuelles ; aménagement est aussi un mot utilisé pour parler de l'aménagement d'une commune, d'un territoire ; dans ce cas, il vise le projet de territoire en définition ou en développement. Il remplace le mot urbanisme lorsqu'il s'agit d'un territoire rural, c'est pour cela que souvent les deux termes urbanisme et aménagement sont cités de façon accolée.* »

## **2- Le développement (territorial) : « plus orienté vers l'économique »**

Pour 41 professionnels, le développement implique directement et quasi exclusivement une dimension économique : « *lié à l'économie plus spécifiquement* », « *plus orienté vers l'économique* » et visant « *l'accroissement des richesses économiques* », « *ce qui permet d'évoluer dans un but d'enrichissement* », « *en attendant des retombées économiques directes ou indirectes* ». Pourtant, cette « *connotation économique* » n'est pas, selon un professionnel, « *prédominante dans les concepts d'aménagement et d'urbanisme* » et est « *inadaptée aux problématiques environnementales* ».

Cette dimension économique a pour but de « *valoriser* », « *vendre* » et « *promouvoir* » un territoire « *avec un potentiel non exploité* », dans un objectif « *d'augmentation des capacités d'accueil des entreprises, des habitants ou des équipements* », de « *vitalité sociale, démographique* » et « *visant à*



*améliorer la vie du territoire dans l'ensemble de ces compétences ». C'est « agir sur les investissements productifs, créer les conditions favorables à la création de richesses ».*

Le développement « *s'applique peut être plus à un territoire moins rural* », il « *réfère plus à une stratégie globale sur des problématiques variées et dépendantes d'un territoire* ». Le développement comme le font remarquer certains professionnels sous-entend une idée « *d'impulsion* », de « *dynamique* », de mise en place de projets ; il est alors qualifié de développement « *local* » qui fait alors appel à des compétences « *d'animateur* ».

### **3- L'urbanisme : « tout ce qui touche à la ville »**

L'urbanisme est, bien évidemment, pour plus de 30 professionnels « *la qualité urbaine de l'aménagement* », « *l'aménagement appliqué au territoire de la cité* », « *se rapporte à toutes les composantes de la cité* », « *sous-ensemble de l'aménagement correspondant à des opérations soumises à des procédures précises* ». « *Partie des termes qui précèdent* », l'urbanisme s'applique à « *une échelle plus petite* » : « *l'îlot, l'espace public, le quartier, la ville, le territoire sont les différentes échelles de l'urbanisme et s'inscrivent dans l'aménagement du territoire* ».

L'urbanisme est une pratique plus « *opérationnelle* » et plus « *réglementaire* » que les précédentes :

- « *organisation, réglementation, conception des espaces bâtis denses* »,
- « *règles de construction* »,
- « *réglementaire avant tout* »,
- « *organisation opérationnelle du territoire* »,
- « *il s'agit d'organiser l'espace selon des règles établies par le code* ».

Ainsi l'urbanisme présente des « *aspects plus concrets* », « *tout ce qui touche à l'aménagement des villes, et à ce qui se voit (ZAC, places, ...)* », « *le façonnage visible de la ville* », « *opérations ponctuelles et très concrètes plutôt à l'échelle d'une ville ou d'un quartier (création de logements, de commerces, opérations de rénovation/réhabilitation urbaine...)* », « *aspect matériel* », « *traitement physique d'un lieu* ». « *Dans sa dimension aussi bien opérationnelle que réglementaire, l'urbanisme est selon moi la discipline permettant de concrétiser les projets d'aménagement.* » L'urbanisme produit un « *métier d'un spécialiste en lien avec les thèmes du code de l'urbanisme* ».

L'urbanisme est une « *manière de penser et de générer la ville* ». Les « *politiques et actions liées uniquement à la Ville* » dans un but de « *coordination de différentes politiques d'aménagement des espaces* », « *organisation* » et « *planification urbaine et aménagement de l'espace dans une vision à long terme* », « *d'aménagement spécifique aux agglomérations et ensembles bâtis* » et « *de gestion de la construction* ».

Pour les professionnels, l'urbanisme est également applicable en milieu rural : *« quand le terme s'applique au milieu urbain, urbanisme équivaut à lotissements d'un côté, zones d'activités tertiaires de l'autre (en gros). En milieu rural on crée les mêmes lotissements qu'en périurbain, le terme s'y applique donc ! »* Cependant, *« il manque un mot pour définir ce type de réflexions en milieu rural. Le mot aménagement permet en milieu rural de recouvrir ce que l'on entend par urbanisme en milieu urbain. »*

## **B- « Aménageur / développeur / urbaniste », des termes connotés ou infiltrés**

### **1- « Aménageur » : confusion avec promoteur**

83 % de l'échantillon pensent exercer dans le domaine de l'aménagement.

17 % des enquêtés pensent plutôt exercer dans des domaines autres que l'aménagement, comme : « la collectivité locale », la restauration, le développement local ou durable, la grande distribution, l'insertion professionnelle et sociale, l'urbanisme, la jeunesse, la politique de la ville, la gestion des espaces verts, les déchets, l'environnement, l'évaluation des politiques publiques.

Malgré ce fort taux d'exercice dans ce domaine, le terme « aménageur » ne semble pas convenir à l'ensemble des professionnels ; c'est un terme « *trop vaste* », « *trop large pour définir un métier* » ou « *terme générique qui regroupe beaucoup de métiers* ». Ainsi, nombre de professionnels portent un avis négatif sur ce terme : « *je déteste / ne veut rien dire* », « *un peu péjoratif* », « *connotation négative, trop technique, peu ouverte sur l'environnement au sens large des projets* ». Il ne favorise pas l'identification de la « profession » :

- « *trop vague pour être parlant pour des non-aménageurs* »,
- « *terme flou compris seulement des intéressés et les personnes averties* »,
- « *ne veut rien dire si l'on ne précise pas quoi* ».

D'autre part le terme d'aménageur est souvent associé ou confondu avec les termes de « promoteur » ou « lotisseur » :

- « *en milieu professionnel se rapporte le plus souvent au personnel des SEM ou des promoteurs* »,
- « *m'énervé car confusion avec les SEM* »,
- « *société d'économie mixte ou aménageur privé c'est à dire celui qui conduit l'opération d'aménagement concrète* »,
- « *presque similaire à "promoteur", sans l'aspect purement commercial, évoque uniquement la réalisation concrète d'un objet physique, matériel, alors que la notion d'aménagement est beaucoup plus large* »,

- « *fonction en général attribuée au secteur privé : rapproché d'opérateur* ».

3 professionnels se retrouvent tout de même dans ce terme :

- « *ça j'aime bien. Je me définis comme tel. Ca représente bien le côté généraliste. Et un aménageur peut aménager à grande échelle, faire du développement local ou de l'urbanisme* »,
- « *c'est ma formation CESA* »,
- « *c'est ce que je pense être, après une formation et une expérience pluridisciplinaire* »,
- « *assez noble mais très abstrait et général* ».

Ce terme recouvre le fait d'être « *un gestionnaire d'un projet à mettre en œuvre dans ses composantes techniques et financières* » ou « *un chef d'orchestre de tout projet* », « *terme faisant référence à des techniciens* ».

Enfin, pour d'autres, ce terme ne convient pas tout à fait. Ils proposent d'utiliser le terme « *aménagiste* » :

- « *c'est un vrai problème que de ne pas avoir de terme adapté "aménagiste"?* »
- « *je dis aménagiste, comme au Québec...* »

La caricature, signée d'un des professionnels : « *gars ou fille sympathique avec des bottes et un casque dans la voiture qui gère beaucoup de papier et va de temps en temps sur le terrain pour prendre l'air avec des camarades de jeu.* »

## **2- « Développeur » : terme le moins accepté**

Avant tout, pour les professionnels il existe un risque de « *confusion possible avec ce terme utilisé aussi en informatique* », « *informaticien* », « *ce terme semble plus adapté pour l'industrie* ». Il fait également référence au développement « *de produits industriels....* ». « *On ne sait pas si c'est un développeur informatique ou un professionnel du développement local. Je préfère "aménageur qui fait du développement local"* ».

Ainsi, pour beaucoup de professionnels ce terme « *ne veut rien dire* », est « *a priori négatif* », « *n'existe pas* », « *ce mot ne m'est pas familier* ».

C'est une « *personne qui est facteur de développement économique* », « *il permet d'aider les hommes d'un territoire à construire leur avenir* » et c'est un terme qui « *s'utilise surtout avec "local" en milieu rural* ». C'est un « *poste occupé par beaucoup de juristes qui n'ont pas la même approche que*

nous », « une personne dont il faut enlever les œillères spatiales et temporelles ! », « quelqu'un qui a suivi une formation d'économiste ».

Pour un des professionnels ce terme est « trop à la mode pour être crédible et trop flou, rassemble trop de chose (un peu comme aménageur) ». Il « peut faire peur ». C'est un « mot à éviter » qui est « trop générique ». Plusieurs professionnels ne le considèrent pas comme pouvant expliciter la profession :

- « je ne vois pas bien à quoi cela correspond en terme de métier »,
- « terme assez vague et qui ne reflète pas réellement le métier correspondant ».

Enfin, les professionnels proposent plusieurs synonymes :

- « agent de développement principalement économique »,
- « coordinateur, avec une mission à connotation plus économique, moins concrète »,
- « animateur »,
- « je dirai chargé d'études ».

La caricature, toujours signée du même professionnel : « il ou elle porte une cravate ou un tailleur, dialogue avec l' élu du secteur et le chef d'entreprise. Sourire et visage en avant il a le sentiment de participer activement à l'essor de son territoire. »

### **3- « Urbaniste » : reconnu mais pas assez exclusif**

Ce terme regroupe le plus de professionnels dans lequel ils se reconnaissent :

- « c'est le terme que j'utilise pour définir mon métier car c'est le plus connu même s'il ne correspond pas bien à mes missions »,
- « me flatte!! Et me considère comme tel »,
- « statut que je revendique personnellement »,
- « comme j'aime à l'être, je dirai un peu comme un "chef d'orchestre" »,
- « c'est moi ! ».

« Terme plus concret », il comporte cependant un inconvénient : il « est hélas trop souvent lié à architecte », « plus lié au métier d'architecte ». Pour les professionnels, un urbaniste est un « architecte de l'espace », un « aménageur spécialisé dans le milieu urbain ». « Ce n'est pas un architecte », mais plutôt un « agent de développement qui travaille sur des questions spécifiques aux agglos et au bâti ».

Ce terme qui désigne un « spécialiste » est, pour certains « très positif mais se rapporte à une spécialité », « plus clair, plus technique », « on comprend mieux ce que ça désigne car [il y a un] lobby

*derrière* ». En effet, c'est « *l'appellation la plus connue et reconnue* » et une « *profession identifiée et identifiable* » ; un professionnel ajoutant : « *j'aime assez ce terme qui a plus de signification* ».

Cependant pour d'autres, c'est un terme qui « *recouvre trop de métiers différents* » et qui est revendiqué et utilisé par « *tout le monde et n'importe qui* » malgré la « *qualification OPQU peu connue et parfois discutable* ».

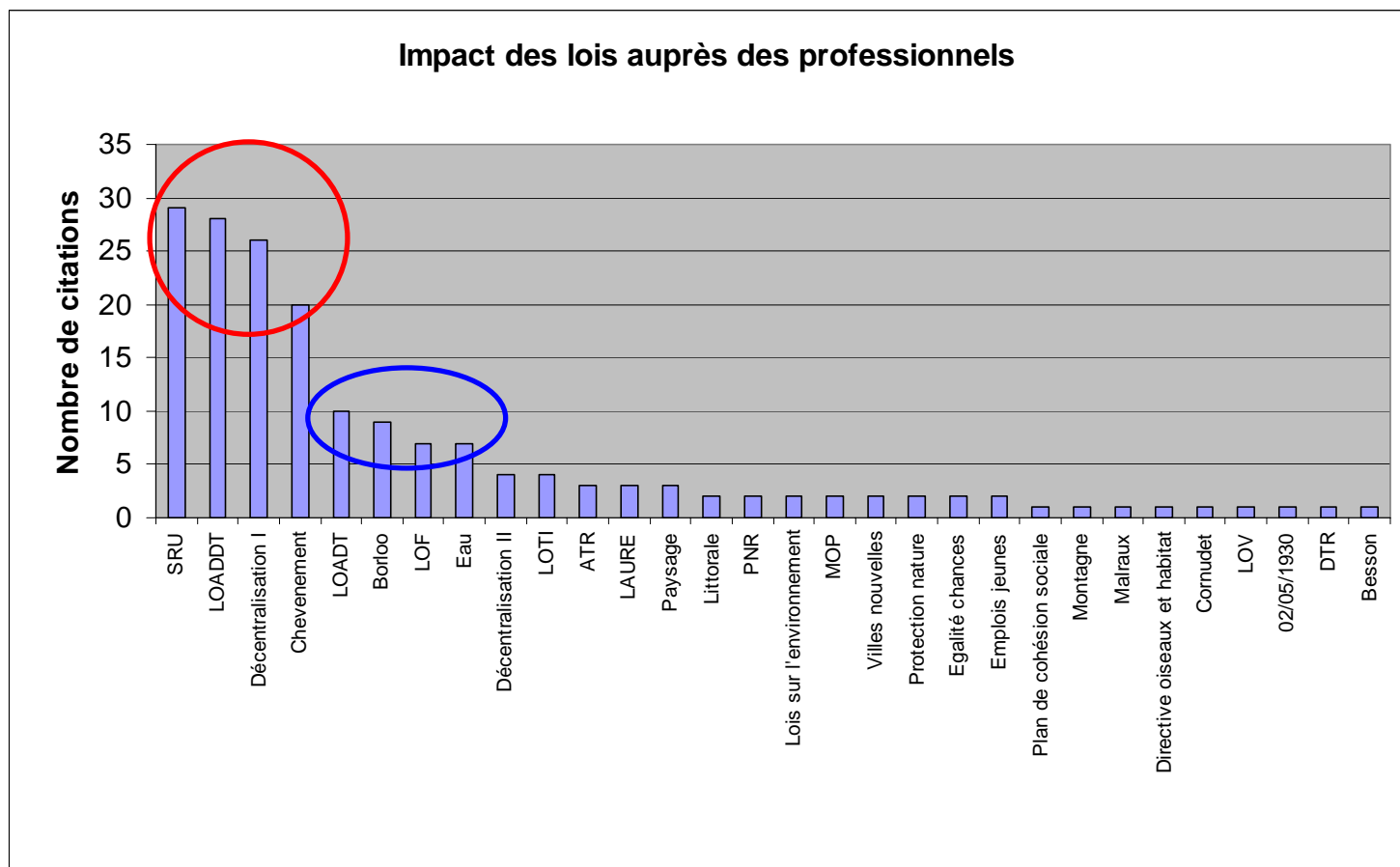
Le terme d'urbaniste est celui qui se rapproche le plus d'une profession puisqu'il est reconnu de l'ensemble des professionnels, cependant sa confusion avec « architecte » est l'obstacle majeur à une prise de conscience collective de l'affirmation d'une profession à part entière.

\*\*\*\*\*

Ainsi, si les professionnels ne se reconnaissent pas complètement dans un seul terme professionnel - excepté peut-être « urbaniste » - ils se retrouvent dans les lois qui régissent leur profession et leurs métiers.

## IV- LES LOIS « FONDATRICES » DES MÉTIERS DE L'AMÉNAGEMENT

Pas moins de 30 lois ont été citées par les professionnels selon la distribution suivante :



Dans la législation française, il apparaît clairement un groupe de 4 lois « pilier » qui ont marqué l'aménagement du territoire :

- la loi « Solidarité et Renouvellement Urbain » du 31 décembre 2000,
- la Loi d'Orientation pour l'Aménagement et le Développement Durable du Territoire du 25 juin 1999 dite LOADDT ou loi Voynet,
- les lois de décentralisation de 1982 et 1983,
- la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, dite loi Chevènement.

Le trio loi SRU - loi Chevènement - la loi Voynet a été citée 9 fois.

Ces quatre lois ont marqué les professionnels, en particulier du fait du transfert des compétences aux collectivités territoriales initié par les lois de décentralisation « *sans lesquelles la logique de développement ascendant n'existerait pas et beaucoup de métiers de la fonction publique territoriale non plus* ». Viennent ensuite la loi ATR, dite Joxe du 6 février 1992 renforcée ensuite par la loi

Chevènement. Ces deux dernières ont instauré de (nouvelles)<sup>26</sup> structures communautaires : districts, communautés urbaines, communautés de communes, communautés de villes et communauté d'agglomération, passant « *du centralisme effréné aux monarchies locales* » et leur a conféré de nouvelles compétences dans le domaine de l'aménagement – urbanisme. Ces structures sont donc de nouveaux employeurs potentiels, suivies de près par les « Pays » créés par la loi Pasqua et renforcés par la loi Voynet « *qui offrent l'intérêt de développer une projection territoriale selon une démarche de projet* ». Ainsi comme le font remarquer ces deux professionnels : « *le développement des Pays et de leurs gestionnaires, les transferts de compétences liés à la décentralisation en général ont créé de nombreux métiers* », « *autant de lois qui ont réorienté le métier d'aménageur et les pratiques de ceux-ci...tout en créant de nouvelles structures et donc des emplois* ». Un autre professionnel note l'impact de ces lois comme créant de nouveaux métiers : « *la création des EPCI et des Pays avec la découverte du métier d'agent de développement* ».

Les lois Pasqua et Voynet ont également marqué les professionnels par la notion de développement durable. Celle-ci est devenue essentielle dans la pratique même des professionnels, comme « *un fil conducteur* », « *un guide quotidien pour tous les praticiens de l'aménagement et de l'urbanisme !!!* ». Cette notion est une des trois à avoir marqué les anciens du CESA avec « *la mixité sociale et l'intégration des problématiques environnementales dans toutes les étapes des projets, bref, les concepts de développement durable.* »

Les problématiques environnementales font également partie des pratiques professionnelles des anciens du CESA et les lois du domaine de l'environnement ne sont pas absentes des réponses obtenues. Les professionnels en ont cité 11, dont la loi sur l'eau du 3 janvier 1992, la LOTI de 1982 ou les lois « *paysage* », « *montagne* » et « *littoral* ».

D'autre part, deux lois ont également pu influencer les métiers de l'aménagement même si elles n'interviennent pas directement dans le domaine de l'aménagement : la loi sur les emplois jeunes et la loi sur l'égalité des chances. La première a facilité l'embauche de jeunes diplômés dans les structures publiques, et la seconde, comme le précise ce professionnel, a permis « *l'arrivée de femmes aux postes à responsabilité* ».

L'acte II de la décentralisation semble également avoir marqué quelques professionnels mais ils précisent qu'ils n'ont « *pas assez de recul sur la loi* ».

---

<sup>25</sup> La loi ATR modifie les dispositions réglementaires concernant les districts et les communautés urbaines qui existaient déjà depuis respectivement 1959 et 1966.

Les lois n'ont pas été les seules à avoir marqué les professionnels. Des conférences, des hommes les ont aussi touchés comme : la charte de l'environnement de 2005, la conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement à Rio en 1992, l'ouvrage « Paris et le désert français » de Jean-François Gravier, Edgar Morin, Haussmann, Le Corbusier, Camillo Sitte...



## PARTIE III

# RETOUR SUR LA MÉTHODE



## **I- UNE FORMATION DE BASE TRÈS APPRÉCIÉE PAR LES ANCIENS**

La formation du CESA, au travers des différents diplômes, est jugée par les professionnels comme : « très riche », « formation de qualité », « de bon niveau », « généraliste », « multidisciplinaire », « interdisciplinaire », « ensemblier », « polyvalente ».

Elle semble également adaptée à l'insertion dans le monde professionnel, peut être plus pour le secteur public :

- « très innovante pour l'époque et répondant à de réels besoins »,
- « opérationnelle »,
- « professionnalisante »,
- « très qualifiante »,
- « bonne entrée en matière »,
- « très intéressante du point de vue insertion professionnelle »,
- « bonne pour entrer dans la fonction publique et pas assez technique pour le privé »,
- « une formation de base indispensable à la compréhension des grands enjeux d'aménagement »,
- « permet de préparer à beaucoup d'emplois différents donc très adaptables par rapport au marché du travail »,
- « l'aspect professionnel ne se fait pas démentir à la sortie ».

La réputation du CESA est également un atout pour les professionnels : « permet surtout d'avoir l'image du CESA, excellente auprès des professionnels ».

Sur le plan plus personnel, les professionnels y ont trouvé :

- « une méthode permettant une ouverture d'esprit »,
- « enrichissante humainement (car étudiant d'horizons divers) »,
- « elle m'a appris la faculté à intégrer les contraintes des autres acteurs »,
- « bonnes aptitudes professionnelles et esprit organisationnel »,
- « qui apprend à être autonome »,
- « conforme à la promesse de devenir un généraliste de l'aménagement »,
- « stratégique, synthèse, analyse critique ».

La durée semble toutefois jouer un rôle important pour les professionnels : « assez complète pour les cursus en trois ans (MAG) », « courte pour le seul DESS ».

Cependant l'aspect généraliste de la formation peut avoir, selon les professionnels, un côté négatif :

- « *formation nécessitant d'être approfondie, manque d'implication opérationnelle dans les différents cours* »,
- « *qui fournit de bonnes bases pour le métier d'aménageur toutefois l'aspect généraliste peut être pénalisant* »,
- « *balayant un nombre de domaines très important peut-être trop !* »,
- « *trop superficielle, pas assez concrète* »,
- « *manquant d'outils méthodologiques* »,
- « *peut facilement être améliorable* »,
- « *parfois trop théorique ou trop généraliste* »,
- « *Le côté généraliste ne passe pas forcément lors des entretiens* »,
- « *besoin d'un approfondissement et d'une spécialisation (d'où DESS)* »,
- « *redondante par rapport aux études précédentes* ».

## **II- CRITIQUES MÉTHODOLOGIQUES**

### **1- Des hypothèses confirmées ?**

Ce travail de recherche cherchait à évaluer deux hypothèses :

- chaque loi en aménagement élargit le champ du possible en aménagement, amenant une diversification des métiers,
- il existe plusieurs processus de professionnalisation selon les différents champs de l'aménagement.

La forme méthodologique qu'est le questionnaire n'a pas permis d'approfondir la première hypothèse. En effet, une seule question de celui-ci concernait cette affirmation : « **Quels sont, selon vous, les faits historiques (lois, conférences, théories, personnalités /auteurs, notions...) qui ont marqué l'évolution des métiers de l'aménagement ? Précisez les dates, les évènements et en quoi ils vous ont marqué.** »

En ce qui concerne la seconde hypothèse elle est largement traitée dans le questionnaire avec une vingtaine de questions abordant ce thème des groupes professionnels. Les professionnels ont parfaitement répondu pour permettre de traiter ce point.

Il apparaît très nettement que deux groupes professionnels les urbanistes et les agents de développement s'apparentent au domaine de l'aménagement et dans lesquels les professionnels du CESA se retrouvent. Aucun autre groupe professionnel n'est ressorti du questionnaire. Les professionnels se

sentent tout de même plus concernés par le travail des urbanistes. Il apparaît également que ces groupes ne soient pas encore assez reconnus par les professionnels qui y trouvent tout de même des intérêts pour appuyer leurs emplois.

## **2- Des réponses correspondant aux attentes**

Les réponses formulées par les professionnels ont été spontanées parfois virulentes. Dans tous les cas toutes les réponses ont répondu à mes attentes. Le choix du mode d'envoi des questionnaires et la formulation des questions devaient permettre de ne pas conditionner les réponses et rendre le champ du possible le plus large possible. En effet, même si lors de ce travail des intuitions sont apparues quant à certaines questions, il ne fallait pas influencer les réponses.

Parmi les résultats obtenus, certains sont remarquables :

L'évolution des salaires : elle est très caractéristique avec des salaires pour le premier emploi relativement bas (plus d'un tiers gagne moins de 1250 € mensuel brut) mais une augmentation rapide. La différence des salaires entre les hommes et les femmes est également frappante : à 30 ans d'expérience, plus de la moitié des hommes ont un salaire à plus de 3500 € mensuel brut, alors que plus de la moitié des femmes ont des salaires entre 2500 et 3500 €.

L'évolution du statut de contractuel : dans les dix premières années de carrière ce statut est de moins en moins privilégier au profit du statut de titulaire de la fonction publique.

Les réponses quant à l'identité professionnelle montrent la difficulté de créer une ou plusieurs professions dans le domaine de l'aménagement. Les professionnels interrogés se sentent plus concernés par le travail sur la « profession » d'urbaniste. Cela semble logique par rapport au secteur d'activité des professionnels de l'échantillon (plus d'un quart des professionnels travaillent dans ce secteur). Les professionnels sont peu concernés par les enjeux de la « profession » des agents de développement. Est-ce dû au fait que dans l'échantillon ce secteur n'était pas suffisamment représenté ou que les professionnels du CESA ne se considèrent pas relevé de cette « profession » ? Ce travail n'attendait pas de résultats aussi contrastés.

Les professionnels ont réagi sur les intitulés de postes de la façon attendue : pas assez de lisibilité. Par contre, le travail de clarification des métiers engagés par les urbanistes et les agents de développement pourrait aller à l'encontre de la représentativité des missions dans les intitulés de postes, d'autant que les rencontres des difficultés dans la compréhension de leurs métiers notamment pas les élus eux-même.

Un autre point, qui était pré-senti, est la différence entre les termes métiers et profession. Cette différence n'est pas claire pour les professionnels : la mission, la fonction, le statut... Il y a trop de termes qui ne permettent pas de différencier aux yeux des professionnels le métier de la profession.

Les définitions aménagement /développement / urbanisme correspondent tout à fait aux attentes. Par contre les réactions sur les termes aménageur / développeur / urbanistes ont été très intéressantes. Seul le terme « urbaniste » est reconnu ; il semble difficile de trouver des termes consensuels pour les deux autres. Les réactions sont souvent virulentes mais aucun autre terme ne semble émerger de la part des professionnels. Il y a trop de connotation sur les termes « aménageur » et « développeur ». Peu de professionnels s'y retrouvent. Mais les termes « aménagistes » et « agent de développement » ne semble pas non plus faire l'unanimité.

Enfin les réactions sur les lois n'ont pas pu pousser la réflexion. Mais le quatuor SRU, LOADDT, décentralisation de 82-83 et Chevènement semblaient effectivement être les lois les plus citées dans les lectures.

Par manque de recul et par manque d'expérience professionnelle, il n'a pas été possible d'aller plus loin dans la réaction face aux résultats obtenus. Par contre il serait intéressant de les confronter aux professionnels et aux groupes professionnels : urbanistes et agents de développement.

### **3- L'annuaire des anciens : un réseau de professionnels**

L'annuaire des anciens est avant tout un document à caractère administratif : il recense année après année les coordonnées des anciens du CESA. Il a surtout été utile pour contacter les professionnels puisqu'il dispose d'un grand nombre d'informations : adresse personnelle, adresse du lieu de travail, adresse e-mail.

Il dispose également de certaines informations de base qui permettent un traitement statistique rapide en fonction du sexe, du diplôme, de la promotion, des postes occupés, des employeurs, de la répartition géographique... Ce traitement statistique serait faciliter si l'annuaire était codifié dans un certain nombre de rubriques comme les intitulés de postes notamment en supprimant la distinction homme / femme qui dédouble les termes pour un même intitulé : animateur / animatrice, chargé de / chargée de...

Cependant, cet outil au suivi remarquable, ne permet pas d'approfondir la carrière des professionnels. Il n'a pas été suffisant pour mener à bien ce travail de recherche mais a permis de bâtir le questionnaire et son mode d'envoi.

### **4- Un questionnaire imparfait et un manque de représentativité**

Le choix du mode d'envoi du questionnaire (Internet) présentait un certain nombre d'intérêts :

- important nombre de personnes contactées,
- faible coût d'envoi,
- rapidité des retours,
- facilité de traitement des questionnaires (les réponses étant déjà informatisées).

Cependant, le nombre de retours ne semble pas suffisamment représentatif de l'ensemble de la population étudiée (anciens du CESA). On pourrait envisager d'envoyer ce questionnaire en version papier à tous les anciens non contactés pour cette étude, mais le coût de l'envoi reste relativement élevé pour un résultat incertain. Une autre solution consisterait à mettre le questionnaire en ligne sur le site Internet des anciens du CESA ou sur celui de l'école polytechnique. Ainsi le traitement pourrait être optimisé et un simple courrier à destination des anciens les informerait de son existence et de son objectif. Ainsi, on pourrait augmenter le nombre de réponses et valider la représentativité de l'étude.

### **5- Des entretiens pour aller plus loin**

A l'origine de ce travail de recherche il a été envisagé de mener des entretiens avec une partie des professionnels ayant répondu au questionnaire. Cependant, l'importance du questionnaire a nécessité un long traitement statistique qui n'a pas autorisé la réalisation des entretiens.

Les entretiens auraient pu amener plus de nuance et de précision dans les réponses des professionnels. On peut envisager de compléter ce travail, par une série d'entretiens auprès de ces professionnels.

## **III- LES CRITIQUES DES PROFESSIONNELS**

Les professionnels apportent eux même quelques impressions sur le questionnaire (remarques issues des e-mails accompagnant le retour des questionnaires) :

*« J'y ai pleinement retrouvé l'esprit du CESA ... un peu déconnecté de la réalité professionnelle et très universitaire ! J'ai été parfois dans l'impossibilité de répondre, ce questionnaire est plus complexe qu'il n'y paraît et certaines lignes mériteraient une réflexion poussée (et donc... du temps). »*

*« Il y a beaucoup de questions où je ne me suis pas sentie concernée. »*

*« J'ai bien souffert pour remplir le questionnaire, mais je serai vengée, je crois que vous souffrirez bien pour les exploiter ! »*

*« Après quelques années d'exercice professionnel, certaines questions ou concept m'ont obligé à me reposer quelques questions de base. Cependant aujourd'hui il est plutôt rare de voir une offre d'emploi intitulé aménageur ! »*

*« Certaines questions posées s'adressent plus à des professionnels de quelques années d'expérience qu'à un vieux routier comme moi... »*

*« Les questions sont un peu vastes pour que les réponses puissent tenir dans les cases. »*

*« La dernière partie renvoie à des souvenirs un peu lointains. »*

*« Il est long mais c'est fait... »*

*« Je n'ai pas l'impression de coller à vos attentes sur la professionnalisation et sur les statuts d'aménageur, de développeur et d'urbaniste. En effet, le CESA donne la possibilité d'évoluer vers une multitude de métiers différents tout en étant liés à l'aménagement ! »*

*« Vous trouverez ci-joint votre questionnaire rempli... après les nombreuses questions que je me suis posées pour y répondre au mieux. Ca demande un peu de temps, mais c'est intéressant car il demande que l'on revienne sur notre pratique professionnelle. »*

*« Je vous souhaite une bonne lecture et merci pour ce remarquable travail dont j'attends bien sûr un retour. »*

*« Bon courage pour le traitement et attention aux raccourcis trop schématiques. »*

*« Pour ma part, je considère avant tout la ou les professions du domaine de l'aménagement et de l'urbanisme comme une fédération de compétences et qu'il est illusoire et surtout inutile de chercher à créer un métier d'aménageur ou d'urbaniste. Une telle recherche contribuerait à faire perdre toute la dimension multidisciplinaire. »*

*« Je me suis beaucoup questionnée et amusée en répondant à ce questionnaire très bien fait. »*

*« C'est avec plaisir que j'ai répondu à votre questionnaire. J'y ai mis toute ma personnalité, vous aurez donc des réponses tranchées et directes. »*

*« Bon courage pour ce travail dont les résultats seront très intéressants si on a un bon taux de réponse, mais cela aurait été plus facile de répondre sur intranet plutôt que sur le fichier Excel et un peu long ce qui risque d'en décourager beaucoup... »*



## **CONCLUSION**

L'aménagement du territoire des années d'après guerre (reconstruction, équilibres territoriaux, villes nouvelles...) n'est plus. Les lois d'aménagement ont imposé la mise en œuvre de nouveaux outils (PLU, SCOT...), l'application de nouvelles notions (mixité sociale, projet de territoire...) qui ont changé les pratiques professionnelles et conduit à l'évolution des métiers de l'aménagement. Mais les professionnels, eux-même, ont aussi réagi à l'évolution de leurs métiers pour préserver leurs emplois qu'ils ont vu progressivement investis par les architectes.

Sur les deux hypothèses posées : influence des lois d'aménagement et influence des groupes professionnels, une seule a pu être correctement traitée par la méthode d'enquête choisie : le questionnaire.

Le choix des anciens du CESA comme support d'enquête, s'est fait sur la base de l'ancienneté de l'école (plus de trente d'existence), sur le grand nombre d'anciens étudiants dont les coordonnées sont toutes connues. Mais le choix s'est surtout basé sur le fait que l'enseignement de cet institut se veut généraliste et suppose que les anciens de l'école exercent dans tous les secteurs de l'aménagement du territoire au sens le plus large du terme.

Ainsi, avec 109 questionnaires retournés, les enquêtés ont permis de dresser un tableau même partiel du monde professionnel de l'aménagement du territoire. En effet, l'échantillon des anciens du CESA ne peut être généralisé qu'avec de grandes précautions. Cependant, les témoignages permettent de vérifier que les préoccupations des groupes professionnels sont partagées par les professionnels, mais que les actions mises en œuvre pour les réduire ne semblent pas convaincre les professionnels. Les professionnels émettent des réserves sur leur faisabilité ou les risques qu'elles peuvent engendrer.

La méthode utilisée mériterait d'être approfondie par une augmentation de l'échantillon (envoi des questionnaires par courrier) et par une méthode d'enquête complémentaire : l'entretien, pour recueillir des réponses plus sensibles.



## BIBLIOGRAPHIE



BARNEZET S. – 1994 – Se former aux métiers du développement local, 170 fiches pour choisir une formation, éd. Territoires – centre INFFO.

BOURDIN A. – 1997 – Guide des formations à l'urbanisme – aménagement de la ville et du territoire, éd. Descartes.

BRAEMER N. – 2004 – Dossier : territorialisation des services, La Lettre du cadre territorial, n°287, p.28-34.

BREVAN C. – 2001 – Répertoire des formations aux métiers de la ville, éd. Revue urbanisme.

CADIOU S. – 2004 – Concurrence autour de la figure du « généraliste », *in* urbanisme n°337, p.17-19.

CHAIRE UNESCO – 2001 – Référentiels des compétences et des métiers dans le développement et la solidarité, Atelier de travail du 18-19 octobre 2001, IUT, univ. Bordeaux III, 18 p.

CHALIFOUR J. – 1993 – Métiers de l'Aménagement, de l'urbanisme et de l'habitat, Paris La Défense, MELAT, 25 p.

DEPORCQ D. & SCHMIDT P. - 2002 – La loi démocratie de proximité : analyse et synthèse, La lettre du cadre territorial, coll. Dossiers d'experts, 223 p

DUBAR Claude & TRIPIER Bernard – 1998 – Sociologie des professions, Armand Colin, Coll. U, 250 p.

DUBOST F. – 1985 – Les nouveaux professionnels de l'aménagement et de l'urbanisme, *in* Sociologie du travail n°2, p154-164.

GAUDIN J-P. – 1987 – Savoirs, savoir-faire et mouvement de professionnalisation dans l'urbanisme au début du siècle, *in* Sociologie du travail n°2, p177-197.

GENESTIER (sous la direction) – 1996 – Vers un nouvel urbanisme, faire la ville, comment ? Pour qui ? La documentation française, 273 p.

Groupe MARKETTEAM S.A. – 1995 – Enquête nationale « le métier d'agent de développement territorial », rapport UNADEL, 14 p.

JAGER J-C. – 1989 – Former pour quels métiers ? une enquête auprès de 200 professionnels et partenaires, *in* Les annales de la recherche urbaine, n°44-45, p.205-212.

JAVEAU Claude – 1990 – l'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du praticien, 4<sup>ème</sup> éd., Ed. de l'université de Bruxelles, 158 p.

JEANNOT G. – date ? – Les métiers flous : travail et action publique, laboratoire techniques, territoires et sociétés, 233 p.

LECOIN J-P. & VALLET G-L. – juin 1985 – L'offensive des urbanistes (interview), *in* Diagonal n°54, p.5-6.

LEFEBVRE François – 2003 – aménagement du territoire, émergence d'un droit ? Ed. L'Harmattan, 224 p.

LEVY CH. - 2004 – Projet pour consultation – Référentiels des missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO), Ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, 26 p.

LOUBIERE A. – 2004 – Métiers et formations en questions, in *Urbanisme* n°335.

MAZET Pierre – 2000 – Aménagement du territoire, Ed. Dalloz, 181 p.

MERLIN Pierre – 1991 – L'urbanisme, Que sais-je ? Ed. PUF, 5ème éd., 127 p.

MICHEAU M. – 2004 – Les étudiants formés par les instituts d'urbanisme trouvent-ils un emploi dans les secteurs pour lesquels ils ont été formés ? 6 p.

MOISSINAC C. – 1989 – in *Les annales de la recherche urbaine*, n°44-45, p.205-212.

PELERIN S. – 2000 – La formation et l'emploi des agents de développement : synthèse des entretiens de Rambouillet – 13 juin 2000.

PERRIN R. – 1989 – Développement local et urbanisme, l'émergence de nouvelles compétences, in *Les annales de la recherche urbaine*, n°44-45, p.109-114.

RIVARD T. – 2003 – Figures professionnelles et activités de mission. Des cadres en développement, étude pour le CNFPT, LERFAS Tours, 107 p.

ROMI Raphaël – 2001 – Droit et administration de l'environnement, 4ème éd., 563 p.

TENETTE P. & VAUTRIN G. – 1993 – Quel(s) référentiel(s) pour les métiers du développement ?, CUCES université Nancy, 26 p.

TAPIE, GRIME & TEISSERENC – 2003 – Professionnels du territoire, 201 p.

TETRA – 1986 – Les professionnels issus des instituts d'urbanisme et d'aménagement, ministère de l'urbanisme, du logement et des territoires, 66 p.

TRIBILLON Jean-françois – 2002 – L'urbanisme, coll. Repères, Ed. La Découverte, 122p.

VERPRAET G. – 1987 – L'espace de qualification des urbanistes, enquête auprès de 180 professionnels de l'urbanisme sur la relation formation-emploi-exercice professionnel de l'urbanisme, Paris, 164 p.

VERPRAET G. – 1987 – Les coalitions dans les professions de l'urbanisme, in *Sociologie du travail*, n°2, p.70-85.

Le mouton à cinq pattes, les cents visages du développeur – juin 1993 – in *Territoires* n°339, p.13-63.

2004 - Démocratie territoriale : enjeux, défis, urgences..., *Pouvoirs locaux* n°62.

Document de présentation, loi d'orientation pour la ville, Ministère de l'équipement, du logement, des transports et de l'espace.

## ANNEXE





# EVOLUTION DES METIERS DE L'AMENAGEMENT

La valeur de ce travail de recherche (DEA) dépend de votre point de vue et de vos réponses. D'avance merci.

## IDENTIFICATION

|                            |  |                   |  |
|----------------------------|--|-------------------|--|
| Nom                        |  | Prénom            |  |
| Année de naissance         |  | Sexe              |  |
| Coordonnées personnelles   |  |                   |  |
| Adresse                    |  |                   |  |
| Téléphone                  |  |                   |  |
| E-mail                     |  |                   |  |
| Diplôme du CESA            |  | Année d'obtention |  |
| Autres diplômes après CESA |  | Année d'obtention |  |

## VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

| Périodes  | 1 an après sortie du CESA | 5 ans après sortie du CESA | 10 ans après sortie du CESA | 20 ans après sortie du CESA | 30 ans (eh oui!) après sortie du CESA |
|---|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| Intitulé(s) du/des poste(s)   |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Nombre de Contrat(s)  |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Type (choisissez)   |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Si CDD, durée (choisissez)  |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Statut (choisissez)   |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Domaine d'activité  |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Organisme employeur, nom :  |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Type de la structure (choisissez)   |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Localisation géographique (ville, départ)                                       |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Nombre d'employés   |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Si service particulier, nom du service et nombre de personnes ?                 |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Quelles étaient vos fonctions?  |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Quelles étaient les procédures et opérations que                                |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Quelles étaient vos échelles d'intervention territoriales?                      |                           |                            |                             |                             |                                       |
| Quel était votre niveau de salaire brut mensuel (primes exclues) ? (choisissez) |                           |                            |                             |                             |                                       |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| Quelle était la répartition de votre temps de travail, en pourcentage, entre : |  |  |  |  |  |
| Gestion et management  |  |  |  |  |  |
| Recherche de contrats  |  |  |  |  |  |
| Terrain en dehors des réunions   |  |  |  |  |  |
| Réunions   |  |  |  |  |  |
| Pratique, réalisation  |  |  |  |  |  |
| Autres :   |  |  |  |  |  |
| Quelles étaient vos motivations pour le choix de ce(s) poste(s)? (choisissez)  |  |  |  |  |  |
| Si autre, précisez :   |  |  |  |  |  |

## VOTRE PARCOURS DE FORMATION

|  |                    |
|--|--------------------|
| Niveau d'études à votre entrée au CESA ?   |                    |
| Domaine étudié avant votre entrée au CESA ?  | Réponse :          |
| Ce diplôme, obtenu avant le CESA, a-t-il influencé le choix de votre domaine d'activité professionnelle?                   |                    |
| Votre formation au CESA a-t-elle suffi à votre pratique professionnelle ?  |                    |
| Que vous a-t-il manqué dans la formation obtenue au CESA ?   | Réponse :          |
| Comment qualifieriez vous la formation du CESA ?   | Réponse :          |
| Quelle aurait été, pour vous, la formation idéale ?  |                    |
| Concernant la durée  | Réponse :          |
| Concernant les matières enseignées   | Réponse :          |
| Concernant la forme (spécialisation, généraliste, pluridisciplinarité...)  | Réponse :          |
| Quels sont, à votre avis, les défauts et qualités des professionnels issus du CESA, par rapport aux autres professionnels? | Réponse qualités : |
|  | Réponse défauts :  |
| Peut-on changer le nom du CESA ?   |                    |
| Pourquoi ?   | Réponse :          |

## VOTRE POINT DE VUE ACTUEL

|  |           |
|--|-----------|
| Qui est le destinataire principal de votre travail ?                             |           |
| Si autre, précisez :   | Réponse : |
| Diriez vous que vous exercez votre activité dans le domaine de l'aménagement?    |           |
| Si non, dans quel domaine exercez vous?  | Réponse : |
| Pensez vous que votre intitulé de poste représente bien votre mission actuelle ? |           |
| Si non, pourquoi?  | Réponse : |
| Votre intitulé pourrait il être généralisé à d'autres intitulés ?                |           |
| Si oui, lesquels ?   | Réponse : |

## VOTRE VISION DE L'AMENAGEMENT

|   |           |
|---|-----------|
| Votre vision de l'aménagement est elle la même qu'à vos débuts ?          |           |
| Si oui, pourquoi ?  | Réponse : |
| Si non, pourquoi ?  | Réponse : |
| Quelles définitions donneriez vous des termes suivants :                  |           |
| aménagement   | Réponse : |
| développement   | Réponse : |
| urbanisme   | Réponse : |
| animation   | Réponse : |
| Quelles sont vos réactions - réflexions par rapport aux termes suivants : |           |
| aménageur   | Réponse : |
| développeur   | Réponse : |
| urbaniste   | Réponse : |
| environnementaliste   | Réponse : |

|   |           |
|---|-----------|
| Vous reconnaissez vous dans l'un ou l'autre des termes précédents ?           |           |
| Si oui , lequel ?   |           |
| Si non, pourquoi ?  | Réponse : |
| Quels sont, selon vous, les domaines couverts par le champ de l'aménagement ? | Réponse : |
| Ceux qui sont voisins de ce champ ?   | Réponse : |
| Ceux qui n'en font surtout pas partis ?                                       | Réponse : |

|  |           |
|--|-----------|
| Quels sont, selon vous, les faits historiques (lois, théories, personnalités /auteurs, notions...) qui ont marqué l'évolution des métiers de l'aménagement ? Précisez les dates, les événements et en quoi il vous ont marqué.                                   | Réponse : |
| Quels sont, selon vous, les derniers métiers apparus dans le champ de l'aménagement ?  | Réponse : |
| Quels sont les prochains ?   | Réponse : |
| Seront ils encore de l'aménagement ?   | Réponse : |
| <b>PROFESSIONNELS ET PROFESIONNALISATION</b>   |           |
| Dans votre activité, faites vous une différence entre métier et profession ?   |           |
| Si oui laquelle ?  | Réponse : |
| Comment comprenez vous le terme de "professionnalisation" en aménagement ?   | Réponse : |
| <i>Dans la suite du questionnaire le terme de "professionnalisation" prendra le sens : "tendance d'un groupe professionnel à se constituer en profession".</i>   |           |
| Avez-vous eu connaissance de processus de professionnalisation ou de recherche de reconnaissance professionnelle par certains groupes professionnels ?   |           |
| Si oui, lesquels ?   | Réponse : |
| Que pensez vous de la démarche des "urbanistes" et des "agents de développement" visant à créer des référentiels de métiers ou de compétences, à réfléchir sur une meilleure lisibilité de leurs pratiques, à rechercher une reconnaissance professionnelle ...? | Réponse : |
| Vous sentez vous concerné par l'une ou l'autre de ces démarches ?  |           |
| Pourquoi ?   | Réponse : |
| Pour vous, sur quels critères devraient s'appuyer la constitution d'une profession dans le champ de l'aménagement ?  | Réponse : |

|  |           |  |
|--|-----------|--|
| Vous est il déjà arrivé d'être confronté à des personnes ne comprenant pas votre rôle ou votre mission dans l'aménagement ?    |           |  |
| Si oui, pouvez vous précisez la date, la personne concernée et en quoi elle ne comprenait pas votre mission.                   | Réponse : |  |
| Votre statut (libéral, contractuel, titulaire...) vous convient il ?   |           |  |
| Pourquoi ?   | Réponse : |  |
| Quels sont les moyens mis à votre disposition, si vous vouliez en changer ?  | Réponse : |  |
| Pensez vous que votre statut vous permet d'être reconnu par les autres professionnels de l'aménagement ?                       |           |  |
| Si non, pourquoi et avec qui ?   | Réponse : |  |
| Quelles sont vos attentes en terme de statut professionnel ?   | Réponse : |  |
| Quels conseils (qualités, structures, marché du travail...) donneriez vous à un jeune diplômé du CESA recherchant du travail ? | Réponse : |  |

### CONCLUSION

|   |  |
|---|--|
| Seriez vous d'accord pour m'accorder un rendez vous pour approfondir certains sujets du questionnaire ? |  |
| Seriez vous d'accord pour participer à un atelier anciens / étudiants du samedi 14 octobre 2005 ?       |  |
| Et à la soirée des anciens le samedi soir ?   |  |

**N'oubliez pas d'enregistrer ce document et de me le renvoyer à [Enquetemetierscesa@caramail.com](mailto:Enquetemetierscesa@caramail.com)**

*Je vous remercie d'avoir contribué à ce travail de recherche et vous donne rendez vous en octobre pour la restitution de mes résultats.*

































































## **Choix de réponses au questionnaire**

**Sexe :** masculin, féminin.

**Diplôme du CESA :** MST, MSTA, MAG, MAG/DEA, IUP, DESP, DESS, IUP/DESP, MST/DESS, MST/MAG.

**Type de contrat :** CDD, CDI.

**Durée CDD :** < 3mois, entre 3 et 6 mois, > 6 mois.

**Statut :** contractuelle, salarié, titulaire, salarié.

**Type de structure :** collectivité, privé, associatif, parapublic, services de l'état, autres.

**Niveau de salaire :** moins de 1250 €, entre 1250 et 2000€, entre 2000 et 2500 €, entre 2500 et 3500 €, plus de 3500 €.

**Motivation choix de poste :** raison familiale, salaire, localisation géographique, opportunité, intérêt pour la mission, stratégie professionnelle, autre.

**Niveau d'études entrée CESA :** Pas de Bac, Bac scientifique, Bac littéraire, Bac économique, DEUG 1, DEUG 2, LICENCE, MAITRISE, prépa littéraire, prépa scientifique, DUT, BTS, autre.

**Destinataire mission :** employeur, élus, entreprise, habitants, usagers, satisfaction personnelle, autre.

**Vous reconnaissez vous dans l'un ou l'autre... si oui lequel ? :** aménageur, urbaniste, développeur, environnementaliste

**Vous sentez-vous concerné par l'une ou l'autre de ces démarches ? :** urbanistes, agents de développement

**Toutes les autres cases grisées :** oui / non