

Pré-étude sur la professionnalisation des acteurs de la coopération décentralisée pour les villes françaises

Février 2008

Marina Hilaire, Alicia Emergui
Avec l'appui de Yannick Lechevallier,
Ève Derriennic et Mélanie Saubion



Agence COOP'DEC Conseil (ACDC)

SARL au capital de 7500 €
SIRET : 444 247 621 00022 - APE 7022Z
30 rue Claude Tillier - 75 012 Paris

Organisme de formation enregistré sous le n°11921442892 auprès du Préfet de la région d'Ile de France

Web : www.coopdec.org
Mél : contact@coopdec.org
Tél : 01 40 09 20 26

Sommaire

Introduction.....	3
Le champ de l'enquête.....	3
I. Résultats de l'étude	5
Nombre de postes par collectivité.....	5
Le profil (sexe et age)	6
Les services	7
Les diplômes.....	8
Titulaires FPT ou contractuels	10
Les fonctions.....	13
Le métier et la fonction de responsable RI	14
Temps plein – Temps partiel.....	14
Les formations suivies.....	15
Les sources d'informations.....	16
Les activités quotidiennes des acteurs	17
II. Confrontation des représentations du métier avec la réalité du terrain.....	20
Les services et les fonctions	20
Les diplômes.....	22
Les langues.....	23
Les contraintes du poste.....	25
Acteur de la coopération décentralisée : un certain état d'esprit.....	25
L'autonomie de l'agent	26
La pérennité de la profession.....	28
Des acteurs spécialisés	30
...et expérimentés	31
Leur avenir est celui de la profession.....	31
Conclusion	32
Questionnaire pour les responsables relations internationales	34
Liste des communes contactées.....	38
Villes de 30 à 40 000 habitants.....	39
Villes de 40 à 50 000 habitants.....	39
Villes de plus de 50 000 habitants	39
Recrutement.....	41
La fiche métier du Centre national de la fonction publique :.....	42

INTRODUCTION

Les collectivités locales deviennent, depuis quelques années, des acteurs incontournables des relations internationales, aux côtés des institutions nationales et internationales, des entreprises et des ONG.

L'Agence COOP DEC Conseil a pour vocation d'accompagner ces collectivités et leurs partenaires dans leur cheminement pour renforcer ce positionnement.

Dans le cadre de la préparation de différentes missions de formation, nous avons donc réalisé une enquête conçue pour étudier la professionnalisation des responsables de la coopération décentralisée. L'objectif pour ACDC était de vérifier ou d'infirmer certaines idées préconçues affirmées dans différentes sources sur les activités quotidiennes et les profils des acteurs.

Nous tenons à remercier ces agents qui ont alloué une partie de leur temps de travail pour répondre à cette étude qui n'aurait pu sinon aboutir.

LE CHAMP DE L'ENQUETE

Au préalable, une étude a été menée afin de déterminer quels sont les concepts identifiés dans différentes sources (CNFPT, ARRICOD, dossiers d'experts, rapports d'étudiants...) tels que les profils types ou les activités quotidiennes relatives à ces métiers. Un questionnaire¹ a ensuite été rédigé. Il a pour objectif de dresser une cartographie des acteurs des villes françaises via leurs parcours professionnels et leurs activités. Dès lors, il permet de savoir si les représentations qui sont faites des professionnels de la coopération décentralisée sont avérées et si elles reflètent le quotidien des acteurs.

Une quarantaine de questions a été élaborée et répartie en six grandes parties :

- fiche d'identité administrative,
- activités principales assumées,
- qualités et aptitudes professionnelles,
- compétences, titres ou diplômes,
- moyens de mise à jour des connaissances,
- informations plus personnelles et contexte administratif.

Selon les personnes interrogées par téléphone, ce questionnaire dure entre 10 et 70 minutes. Il concerne l'ensemble des agents chargés de la coopération décentralisée, du jumelage ou des relations internationales au sein des collectivités françaises.

L'étude a été réalisée en deux parties :

- entre le 28 juin et le 8 août 2007 pour l'Île-de-France, auprès de l'ensemble des collectivités franciliennes (départements et région compris) suite à une étude réalisée pour l'AMIF au premier semestre 2007 sur l'engagement des communes d'Île de France.
- puis entre octobre et fin décembre 2007, auprès des communes entre 30 000 et 100 000 habitants.

¹ Annexe 1 : Questionnaire pour les responsables relations internationales

Finalement, 213 communes ont été sollicitées :

- 172 communes de 30 000 à 100 000 habitants (sur 199) :
- 41 communes franciliennes de moins de 30000 habitants

En terme de réponses, pour les villes moyennes :

- 81 collectivités n'ont pas de relations internationales ou délèguent cette gestion à un comité de jumelage (soit plus de 45%)
- 17 collectivités n'ont pas répondu à nos sollicitations pour diverses raisons (emploi du temps, refus de participer, ...)
- 27 collectivités n'ont pu être contactées.

Pour certaines collectivités, nous avons pu réaliser plusieurs entretiens auprès de différents agents du service RI sans toutefois pouvoir contacter l'ensemble des responsables.

Au final, l'étude traduit les réponses de 118 agents issus de 98 communes, qui nous ont accordé un ou plusieurs entretiens, (dont 4 par mél).

Taille des communes	Nombre total des communes françaises (pour mémoire)	Nombre de communes contactées	Nombre de communes engagées à l'international
0-30 000 hab. sur l'Île de France (1ère étude)		41	23
30-50 000 hab.	124	108	42
50000-100000 hab.	75	64	33
Total		213	98

L'analyse des informations obtenues lors des entretiens est développée en deux parties dans l'étude suivante. La première poursuit l'indication des résultats du questionnaire avec des données brutes et des analyses croisées. La seconde permet une remise en question des idées généralement admises apportant une approche davantage pragmatique des activités et profils des acteurs de la coopération décentralisée en France.

I. RESULTATS DE L'ÉTUDE

L'étude menée tente de répondre progressivement à toutes les questions relatives aux activités et parcours des acteurs des relations internationales et de la coopération décentralisée. Une analyse détaillée des réponses données au questionnaire est faite ci-dessous. Elle distingue les profils des acteurs de leur fonction au sein de la collectivité.

NOMBRE DE POSTES PAR COLLECTIVITE

Le nombre d'agents travaillant sur les relations internationales évolue en fonction de la taille de la collectivité.

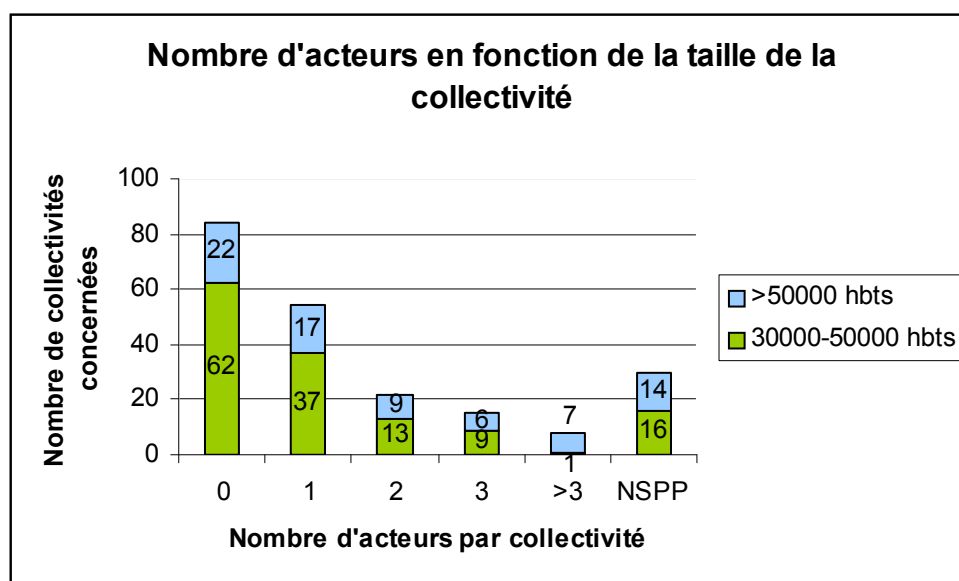


Figure 2

Total : 213 collectivités

Ce diagramme démontre que les collectivités ayant le plus grand nombre d'agents sont celles de plus de 50 000 habitants.

Celles-ci ont tendance à segmenter leur activité internationale sur différents postes, chaque agent se spécialisant davantage dans un domaine ou une région géographique particulière. Plus la taille de la commune régresse et plus on constate que les relations avec les partenaires étrangers sont confiées à une association telle que le comité de jumelage de la collectivité.

LE PROFIL (SEXE ET AGE)

Lorsque l'on analyse le profil des acteurs, on constate une part importante de femmes dans la profession. Leur part est nettement plus élevée que celle des hommes. Ceci correspond à la statistique globale de la fonction publique territoriale où le taux de féminisation est de 59% pour l'ensemble des personnels en emploi permanent².

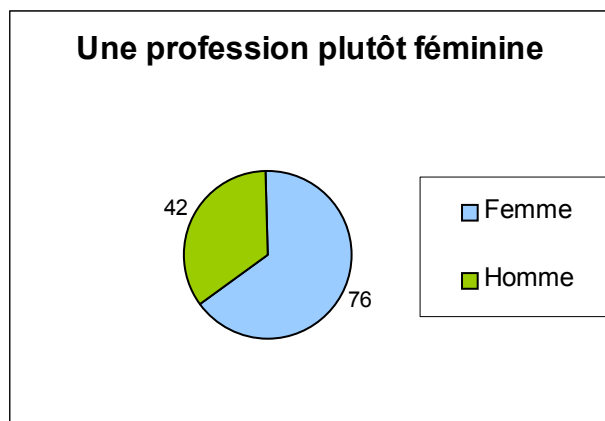


Figure 3 Total : 118 personnes

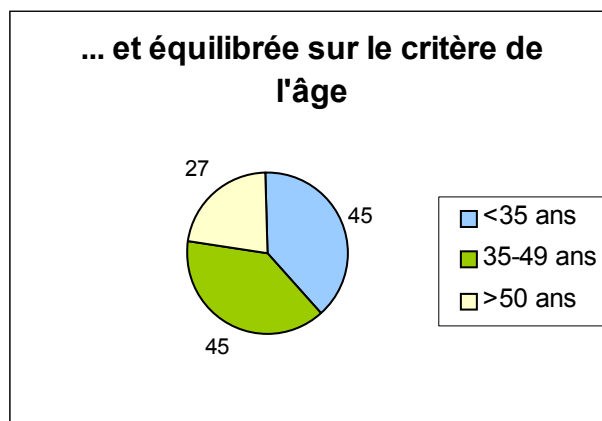


Figure 4 Total : 118 personnes

Concernant l'âge, la représentation des acteurs est équilibrée sur les tranches d'âges des moins de 35 ans et des 35-49 ans. Sur ce critère, les plus de 50 ans sont plus faiblement représentés par rapport à la moyenne nationale des agents du CNFPT³.

Les graphiques ci-dessous montrent que les femmes sont plus jeunes que les hommes, la majorité d'entre eux ayant entre 35 et 49 ans, contre moins de 35 ans pour les hommes. Cette tendance est confirmée par l'étude de la moyenne d'âge nationale pour les emplois de direction des grandes collectivités du CNFPT. Même si comme évoqué précédemment les agents sont globalement plus âgés, la part des femmes de plus de 50 ans est moins élevée que celle des hommes (44.8% pour les femmes contre 65.4% pour les hommes à la fin de l'année 2003).

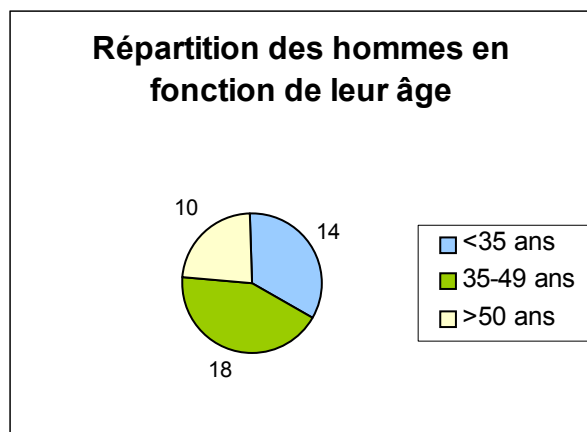


Figure 5 Total : 76 femmes et 42 hommes

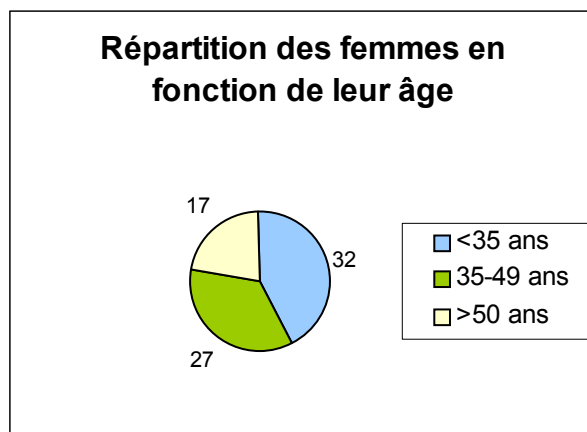


Figure 6

² Source : INSEE, *La parité : les fonctions publiques, Accès équilibré des femmes à l'administration publique*, Observatoire de la fonction publique territoriale, fin 2003, http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/publi/pub_elect/femmes/parite_fonctions_publices.htm, consulté le 14/08/07

³ Ainsi à la fin de l'année 2003, la pyramide des âges des emplois de direction dans les grandes collectivités indique une tendance vieillissante de la population : 56% d'entre elle ayant entre 50 et 59 ans et 6% ayant plus de 60 ans.

LES SERVICES

Le poste et l'activité d'un professionnel varient en fonction de la taille de la collectivité, de son budget et de la politique relative aux relations internationales qui est menée.

La direction et le service de rattachement sont les deux premiers éléments qui influencent les activités du poste.

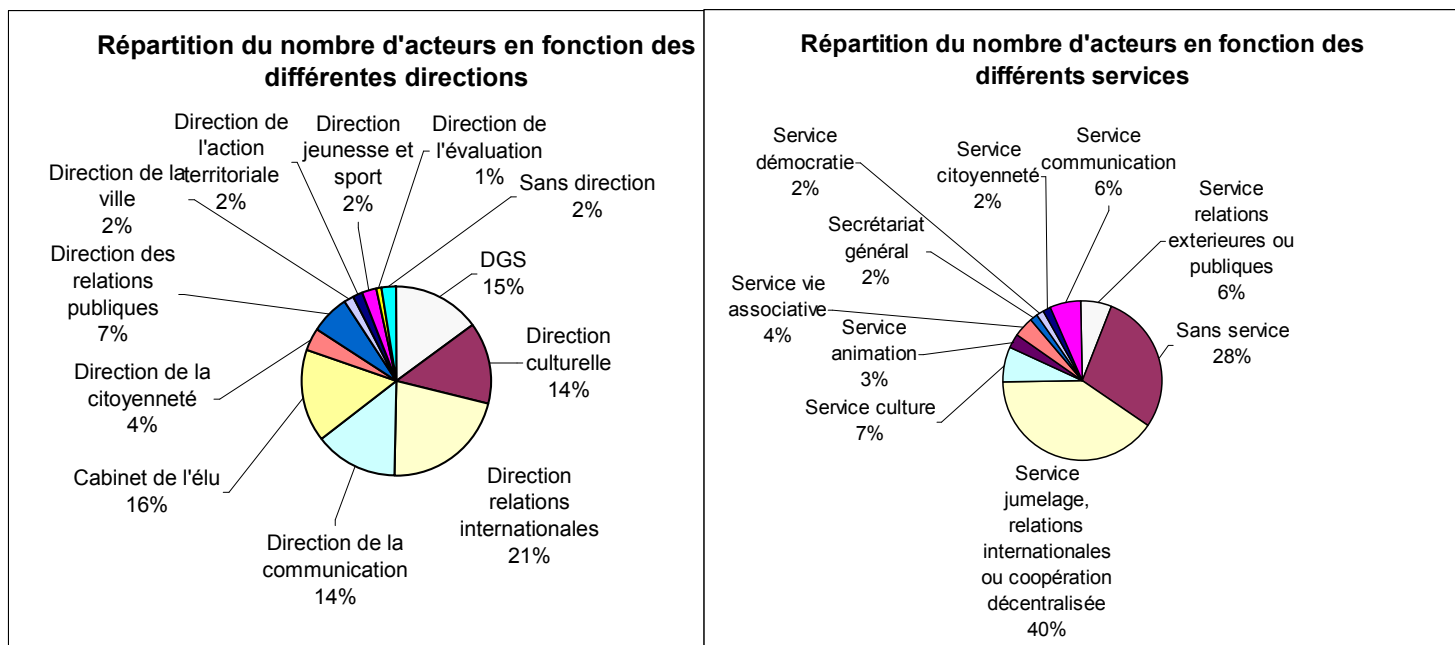


Figure 7

Total : 118 personnes

Figure 8

La répartition des acteurs au sein de la collectivité se fait en premier lieu au sein d'une direction dédiée aux relations internationales. Ils seront dans une moindre mesure rattachés directement au cabinet de l'élu puis à la Direction Générale des Services.

Au cours des entretiens, il est apparu qu'en fonction de l'importance politique du poste, les activités de l'agent, ses prises d'initiative ainsi que sa liberté d'application dans les projets à mener pourront être davantage influencées par ses supérieurs ou l'élu. Les agents sont encadrés de façon plus ou moins stricte en fonction de la direction de rattachement.

L'intitulé des services de rattachement au sein de leur direction, correspond davantage à la fonction internationale du poste. Près de la moitié d'entre eux concerne un service jumelage, relations internationales ou coopération décentralisée, suivi par la culture et les relations extérieures ou publiques.

Le positionnement d'agents en dehors d'un service ou d'une direction spécifique, peut traduire un engagement plus limité de la collectivité, et est à mettre en relation avec le nombre d'agents effectuant cette activité de relations internationales à temps partiel (cf. ci après).

LES DIPLOMES

Les acteurs de la coopération décentralisée en France sont majoritairement très diplômés, d'un niveau supérieur à une licence (bac+3).

Par ailleurs, ce secteur vérifie la tendance selon laquelle les professionnels jeunes sont davantage diplômés que les générations précédentes.

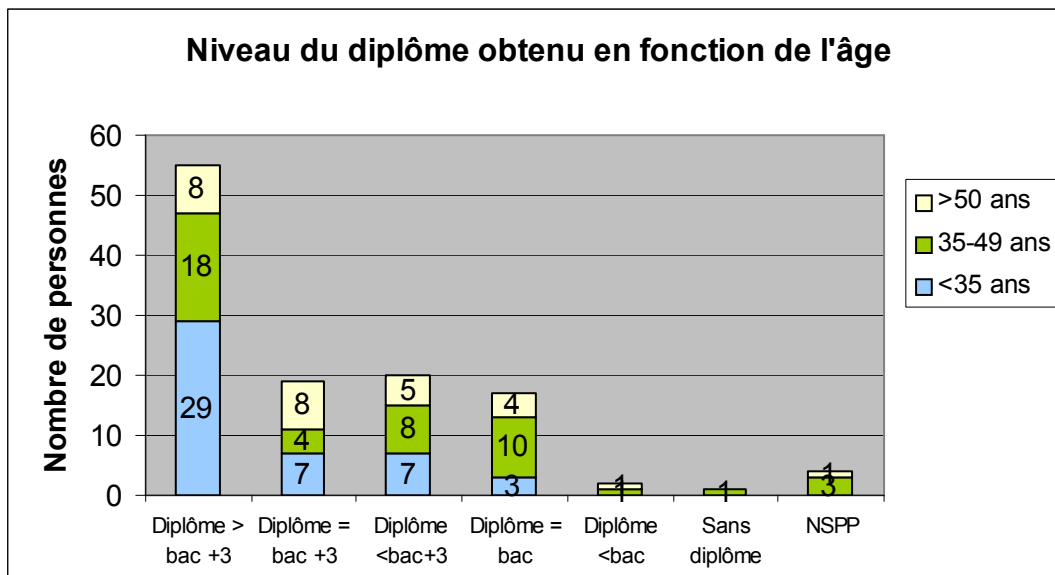


Figure 9

Total : 114 personnes, 4 NSPP

La part des femmes ayant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 est la plus élevée. Les femmes sont donc qualifiées, même si elles le sont proportionnellement moins que les hommes. Ces derniers présentent un profil très majoritairement qualifié, peu d'entre eux ayant un niveau de diplôme inférieur à l'équivalent d'un Bac +3.

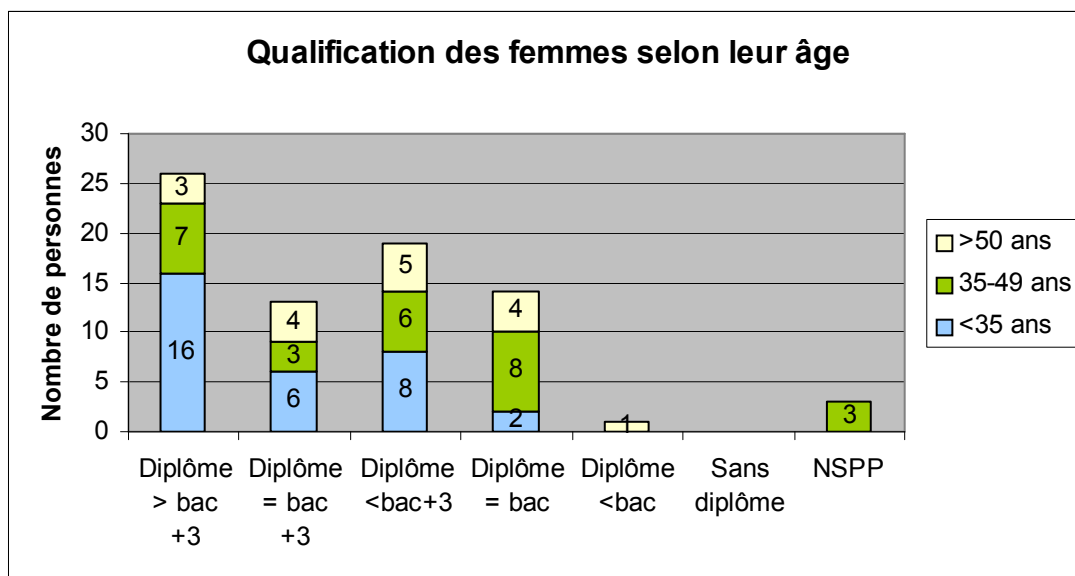


Figure 10

Total : 76 femmes et 42 hommes

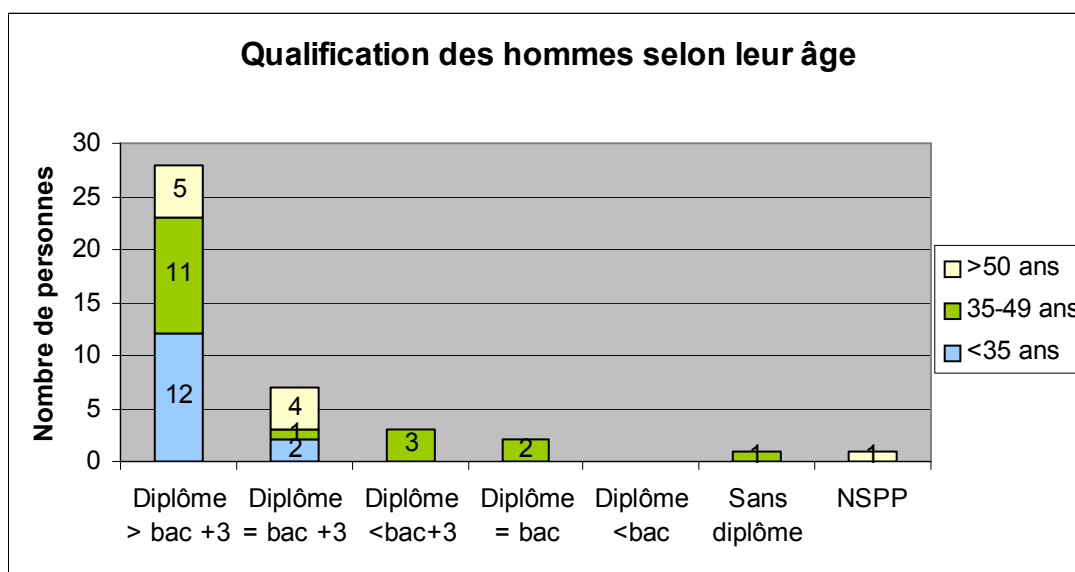


Figure 11

Total : 76 femmes et 42 hommes

TITULAIRES FPT OU CONTRACTUELS

Une grande majorité des personnes est titulaire de son poste, ce qui confirme la tendance nationale qui accorde une plus grande place à ce type de statut.

Depuis la loi Sapin du 16 octobre 2002, loi portant sur le statut de la fonction publique territoriale, les agents non titulaires ont pu bénéficier, sous certaines conditions, du plan de résorption de l'emploi précaire (dispositif « Sapin ») et devenir fonctionnaire. Selon la note de conjoncture numéro 11 d'avril 2007 de l'observatoire du CNFPT⁴, 70 % des agents des moyennes et grandes (MG) collectivités, sont titulaires ou stagiaires. Les agents des relations internationales reflètent donc cette tendance, la part des titulaires représentant 69% personnes interrogées.

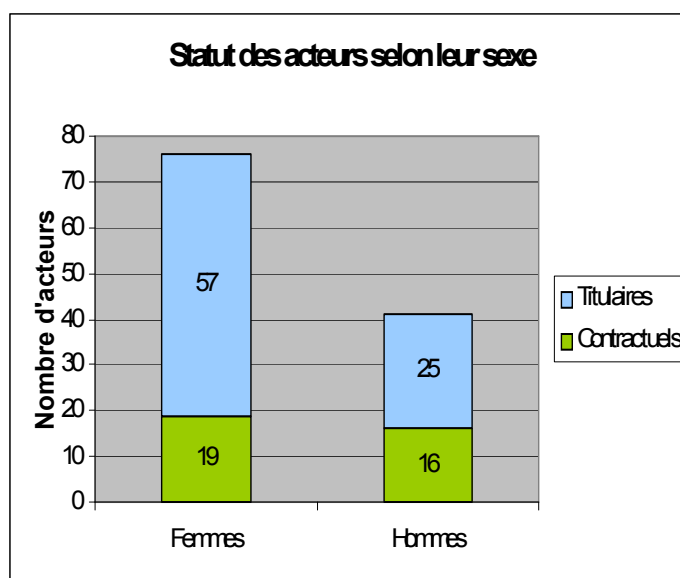


Figure 12 Total : 117 personnes et 1 d'un autre statut

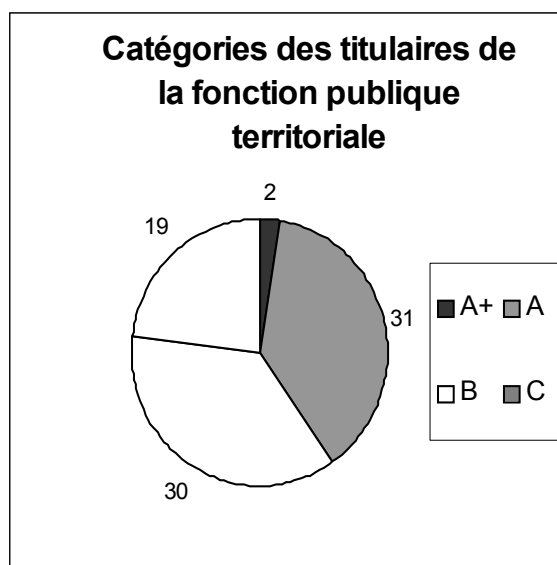


Figure 13 Total : 82 titulaires sur 118 personnes

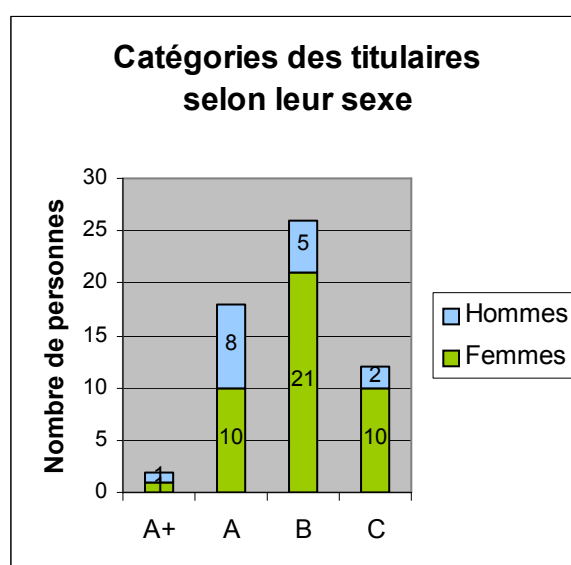
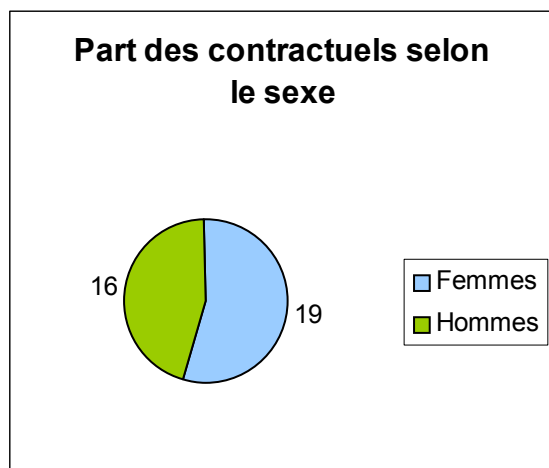


Figure 14

⁴ http://www.observatoire.cnfpt.fr/pages_local/contenu.phtml?id=1273

Figure 15 Total : 35 personnes

Le nombre de femmes et d'hommes contractuels est quasiment identique. Cependant, sachant que l'étude interroge 76 femmes contre 41 hommes, les femmes sont proportionnellement moins souvent recrutées sous contrat que les hommes.



En proportion, les plus petites collectivités (de 0 à 20 000 habitants) apparaissent comme les collectivités qui recrutent le plus de contractuels, celles dont le nombre d'habitants est supérieur à 20 000 conservant un mode de recrutement davantage traditionnel, celui de la titularisation.

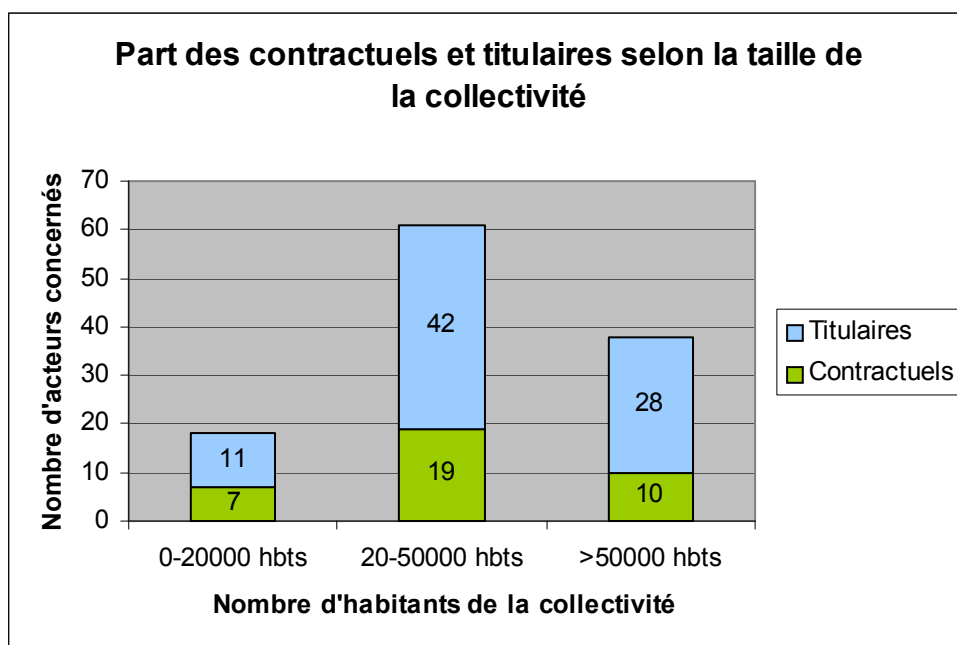


Figure 16 Total : 117 personnes, 1 ayant un autre statut

Le niveau de diplôme peut-être mis en relation avec la spécialisation des coopérations décentralisées menées ou avec le fait de devoir gérer de nombreux dossiers. La propension similaire du niveau de qualification entre les villes de 20 000 à 100 000 habitants tend à proposer une faible différenciation des activités de relations internationales.

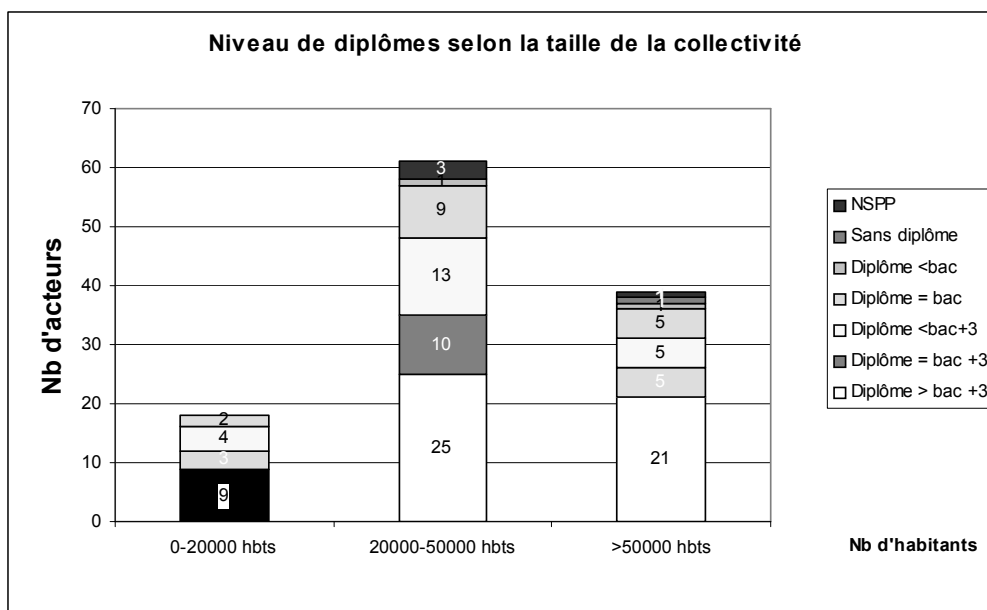


Figure 20

Total : 118 personnes

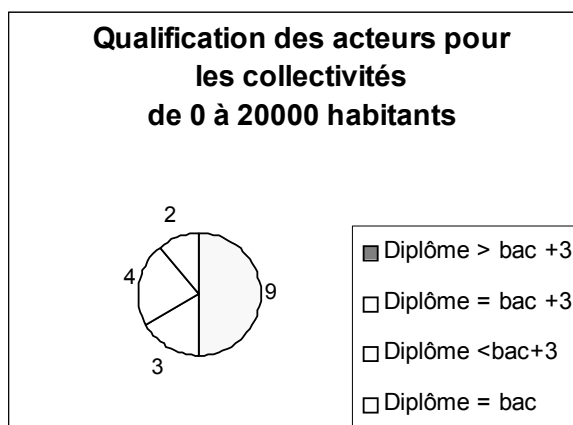


Figure 21

Total : 18 personnes

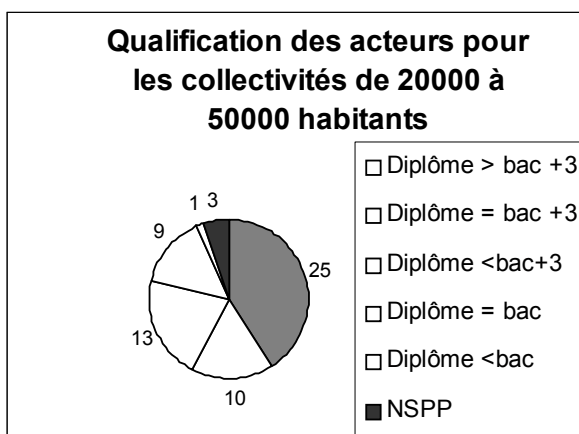


Figure 22 Total : 61 personnes

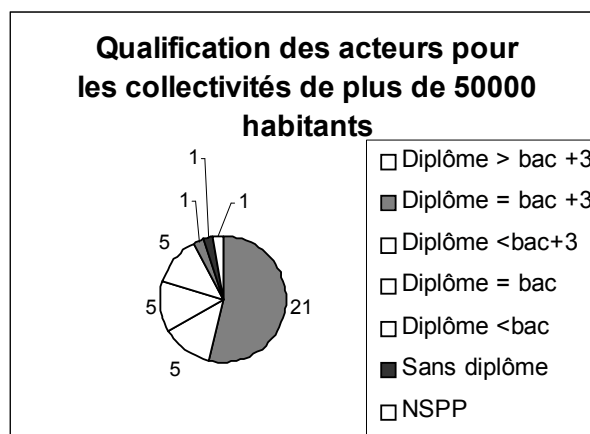


Figure 23 Total : 39 personnes

LES FONCTIONS

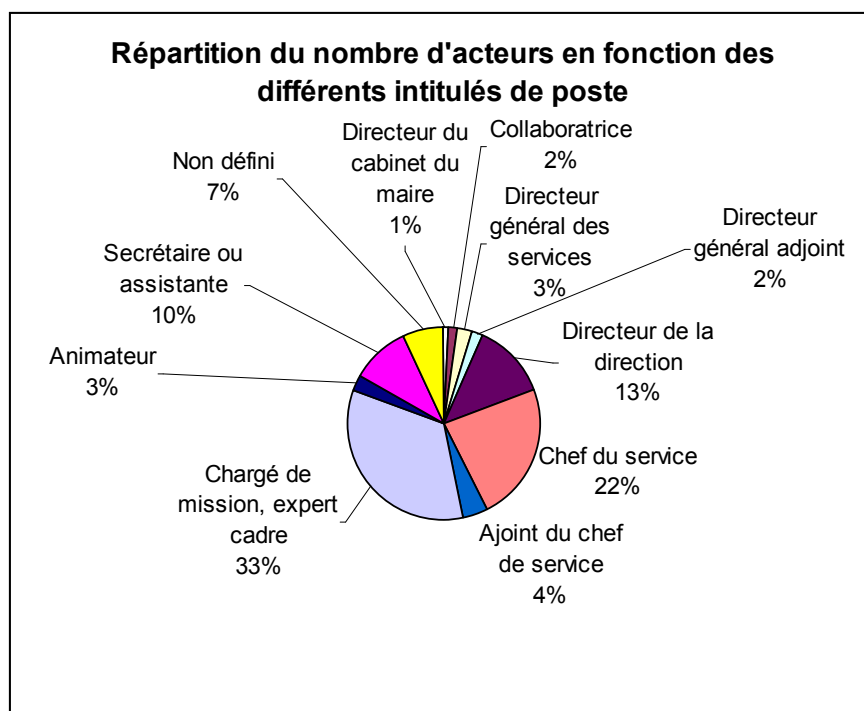


Figure 24 Total : 118 personnes

L'intitulé des postes permet de définir les possibilités d'action et les types d'activités des acteurs. Un directeur général des services ou un responsable de direction n'aura pas la même marge de manœuvre dans l'application des politiques de la collectivité et la gestion de ses activités qu'un chargé de mission ou qu'une secrétaire. Il sera davantage autonome. De même, lors de ses échanges avec ses partenaires, il aura probablement plus de pouvoir de négociation et des délais d'action écourtés si son niveau hiérarchique est élevé.

Le budget accordé aux acteurs des relations internationales est souvent proportionnel à la taille de la collectivité, permettant la réalisation de projets plus ou moins importants.

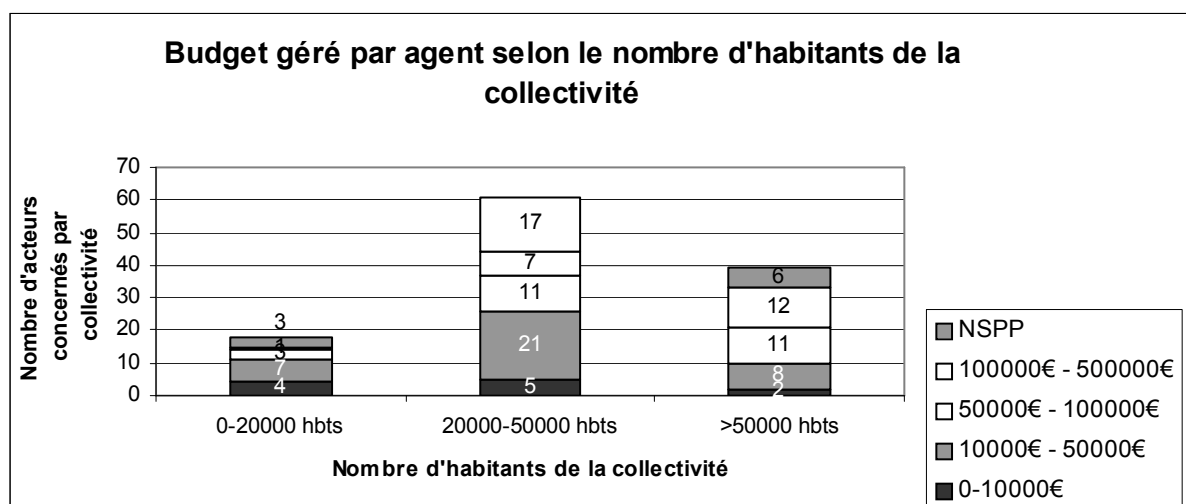


Figure 25 Total : 118 personnes

LE METIER ET LA FONCTION DE RESPONSABLE RI

Temps plein – Temps partiel

Le profil des acteurs de l'international varie également en fonction du temps qu'ils consacrent à la coopération décentralisée. Seuls deux tiers des personnes interrogées travaillent sur cette thématique à plein temps. Les professionnels des plus petites collectivités ont des activités diverses qui peuvent correspondre à des domaines très différents tels que la culture, les relations publiques au sein de la commune, le développement du commerce local...

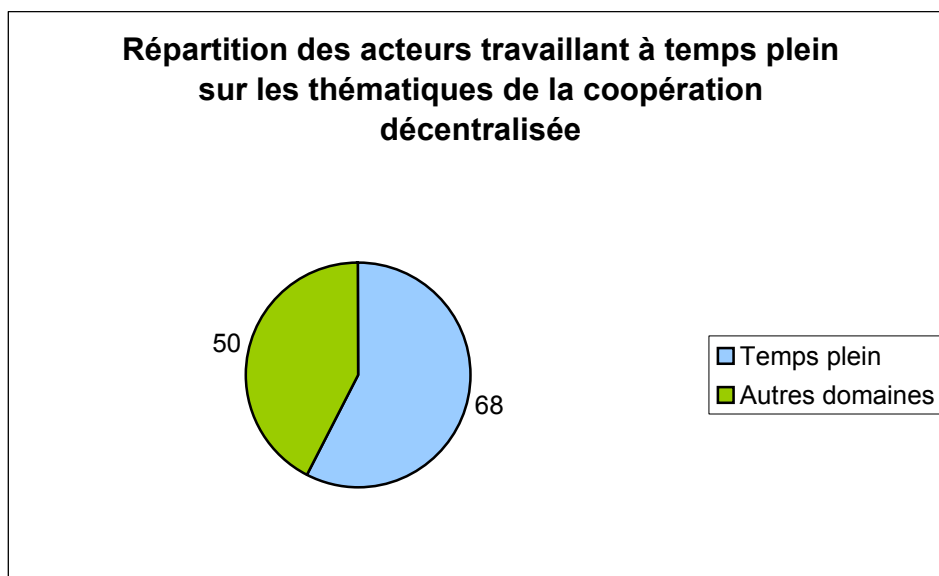


Figure 26

Total : 118 personnes

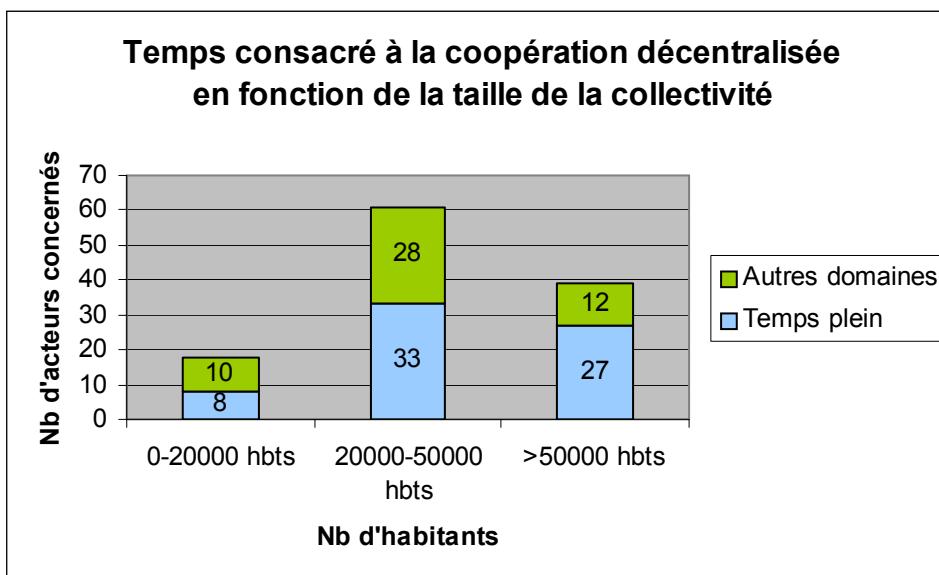


Figure 27

Total : 118 personnes

La part des personnes travaillant le plus à temps plein se situe dans les collectivités locales de plus de 50 000 habitants. L'activité internationale dans ces communes est en effet souvent organisée sur plusieurs postes, les acteurs se spécialisant alors dans une zone géographique ou un domaine particulier.

Les formations suivies

On constate que la majorité des personnes interrogées n'ont pas suivi de formations relatives à la coopération décentralisée ou même à un autre domaine au cours des dernières années.

Ceci ne suit pas la tendance des formations suivies par l'ensemble des agents de la CNFPT puisque le Bulletin d'informations statistiques de la DGCL d'octobre 2007 signale que le nombre moyen de journées de formation par agent est resté stable en 2005 : 2,7 jours par agent contre 2,8 en 2003.

Par ailleurs, il y est également indiqué que le nombre moyen de journées de formation pour les agents de catégorie A et C a très légèrement augmenté alors que celui des catégories B reste stable : 65 % des agents partis en formation sont de catégorie C mais ce sont également eux qui ont les plus faibles durées de formation (4,3 jours en moyenne par agent contre 5,2 pour l'ensemble des agents). A l'inverse, les agents de catégorie A représentent 14 % des agents partis en formation, mais ont une durée moyenne de formation supérieure à la moyenne (6,8 jours pour une moyenne de 5,2 jours).

Comme il l'a été évoqué précédemment, les agents travaillant dans les collectivités de petite taille cumulent souvent plusieurs fonctions et disposent de peu de temps pour effectuer des formations, comme cela a été confirmé lors des entretiens⁵. La seconde raison donnée est le manque de besoin : l'expérience de terrain serait suffisante pour exercer dans le domaine de l'international.

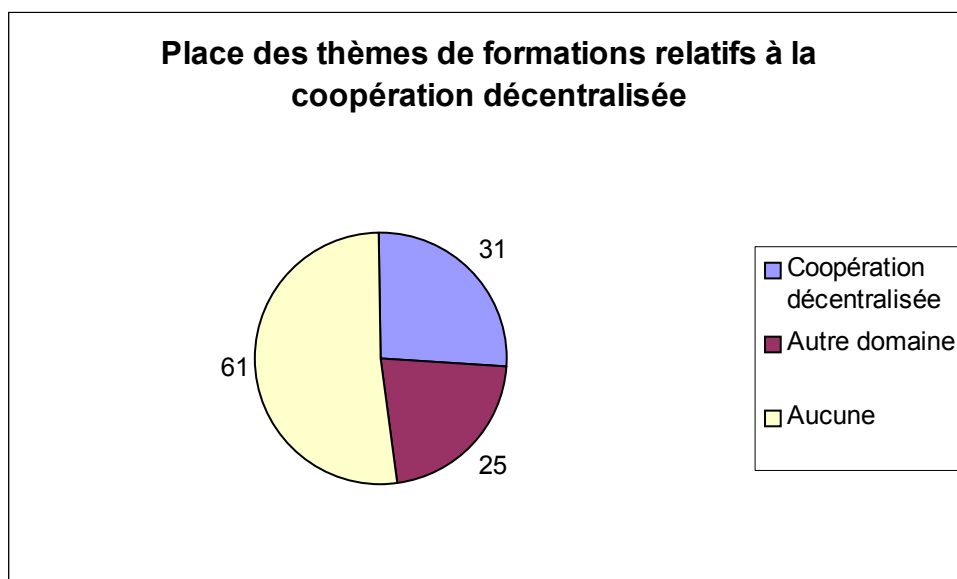


Figure 28

Total : 118 personnes

La propension quasi identique des formations suivies dans « un autre domaine » par rapport à celles de la coopération décentralisée correspond souvent au nombre important d'acteurs voulant valider leur concours d'attaché territorial. Le temps disponible pour suivre une formation en lien avec le domaine de l'international est ainsi réduit.

⁵ Les formations prises en compte dans cet histogramme sont de toute nature et de toute durée.

Les sources d'informations

Globalement, les sources d'informations utilisées pour mettre à jour les connaissances des acteurs sont très variables d'un acteur à l'autre.

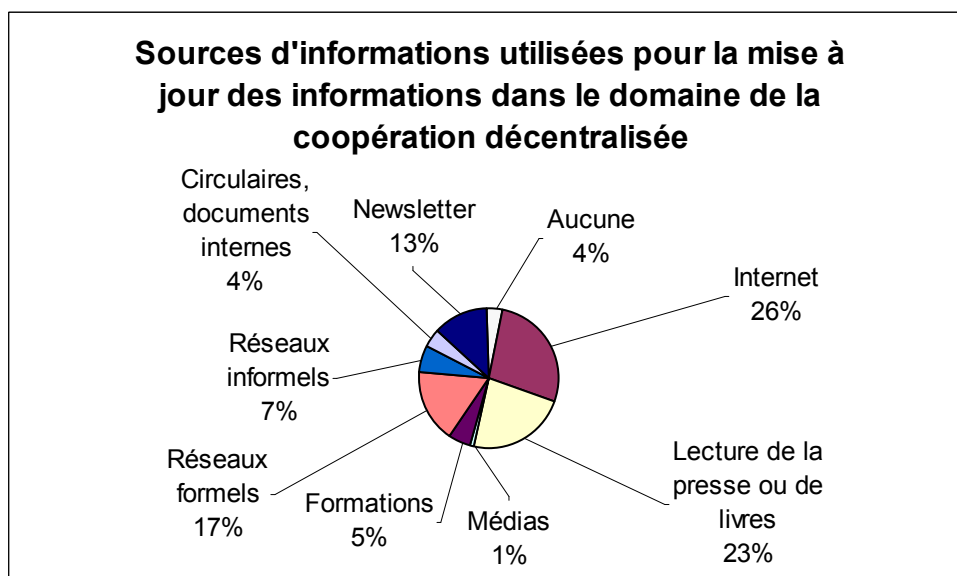


Figure 29

Total : 118 personnes

La surcharge de travail a souvent été indiquée comme un frein à la recherche de renseignements, ce qui explique les 7% d'acteurs n'utilisant aucune source d'information, ne disposant pas de temps suffisant.

Le manque de temps pose des difficultés dans la gestion des activités quotidiennes, mais également dans l'investissement des individus dans des réseaux professionnels, réduisant ainsi la connaissance des activités internationales des autres collectivités territoriales.

LES ACTIVITES QUOTIDIENNES DES ACTEURS

L'étude a montré que l'environnement et le profil des acteurs étaient propres à chaque collectivité, aucun acteur n'effectuant une activité identique à un autre.

Chaque fonction est appréhendée différemment selon le parcours de l'agent et le contexte de la collectivité. Le niveau hiérarchique est déterminant dans les types de tâches effectuées.

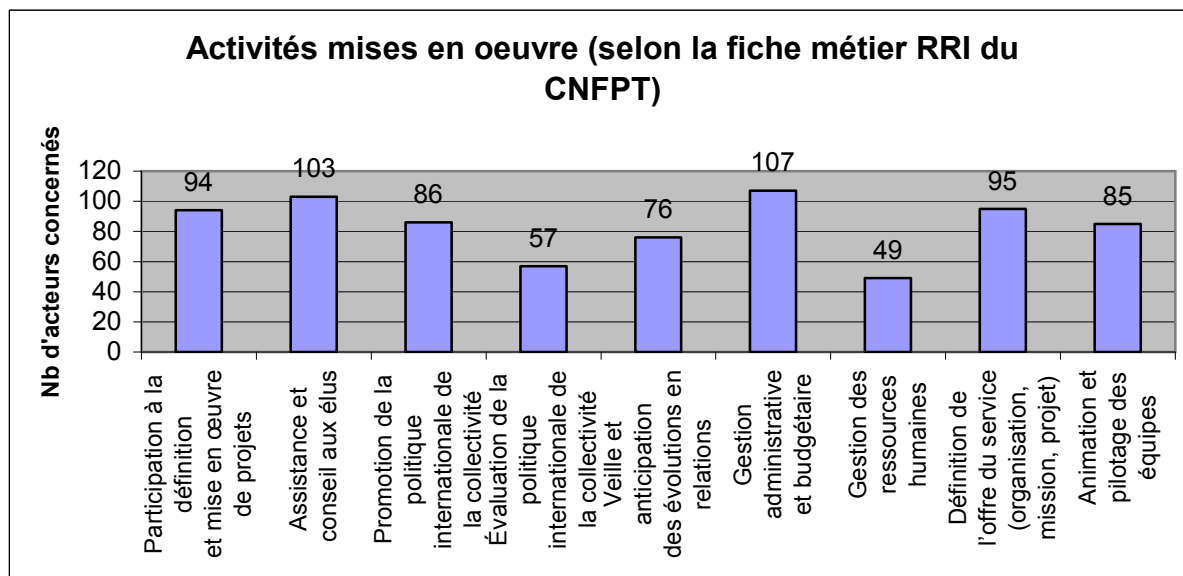


Figure 30

Total : 118 personnes

Peu d'acteurs s'occupent de la gestion des ressources humaines, avec seulement un peu plus d'un tiers de personnes concernées. Ceci s'explique par le fait que nombre d'entre eux travaillent seuls dans le domaine des relations internationales.

L'évaluation de la politique des collectivités est également moins pratiquée puisqu'elle ne concerne que 57 personnes, ce qui représente une propension relativement faible par rapport aux autres domaines d'action. La faible disponibilité des acteurs ainsi que le manque probable de culture de l'évaluation expliquent cette situation.

À l'inverse, les activités plus directement en lien avec les projets de coopération décentralisée sont pratiquées par un grand nombre d'agents : définition et mise en oeuvre de projet, promotion de la politique internationale, définition de l'offre du service. Il s'agit donc là des activités principales de la profession.

Les capacités de transversalité sont également nécessaires puisque de nombreux acteurs sont amenés à conseiller ou à assister des élus ainsi qu'à piloter des équipes (constituées par des acteurs internes et externes à la collectivité). Ceci montre le volet « politique » du métier.

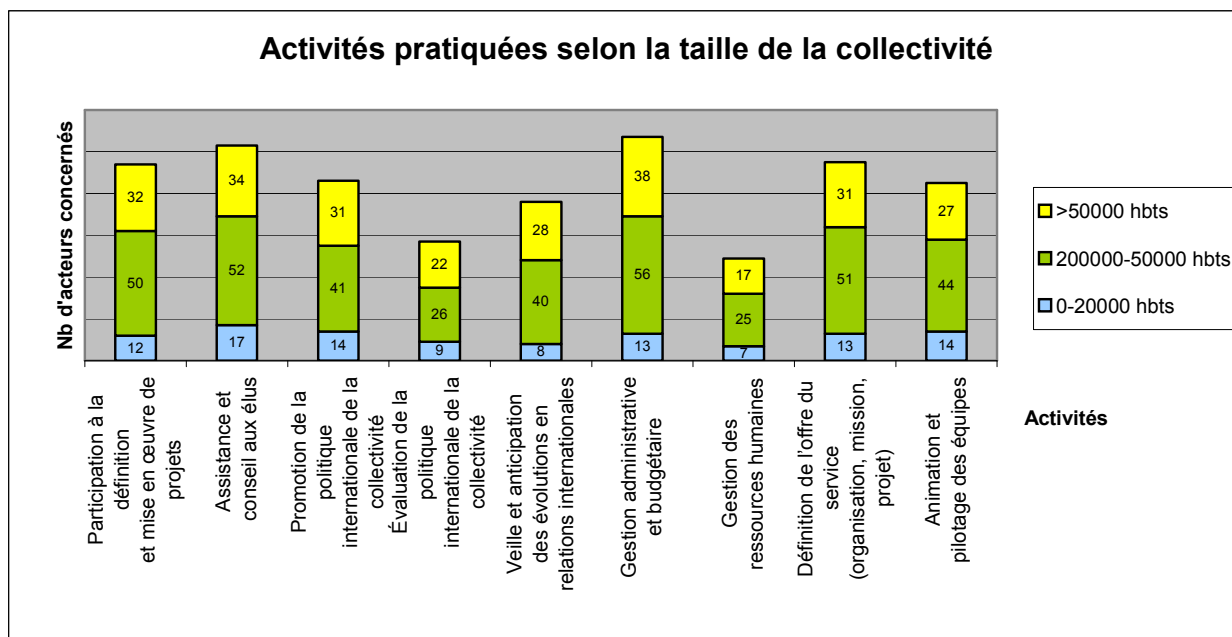


Figure 31 Total : 118 personnes

La mise en œuvre des différentes activités, leur gestion, vont être largement déterminées par le pouvoir d'action de l'agent. En fonction de la taille de la collectivité, du niveau hiérarchique de l'agent, celui-ci va pouvoir ou non se déplacer à l'étranger et mener ainsi des projets d'ampleur différente.

Le graphique ci-dessous présente les moyens que donnent les collectivités aux agents, de rencontrer leurs partenaires et les acteurs du territoire. Certains acteurs se déplacent plus de cinq fois au cours de l'année, montrant un engagement fort de la collectivité dans le domaine de l'international.

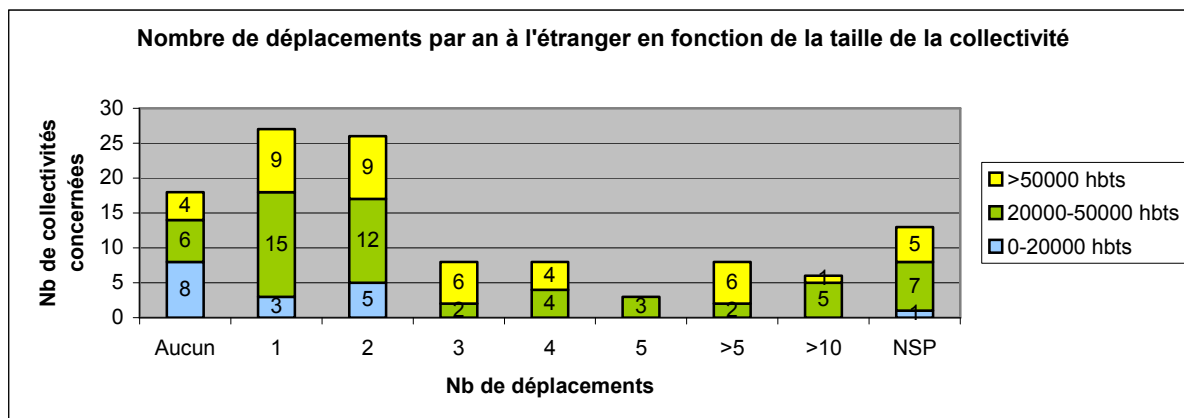


Figure 32 Total : 118 personnes

Certaines difficultés quotidiennes sont plus directement liées à la taille de la collectivité elle-même (manques de moyens humains ou financier), d'autres au contraire, touchent indifféremment l'ensemble des communes.

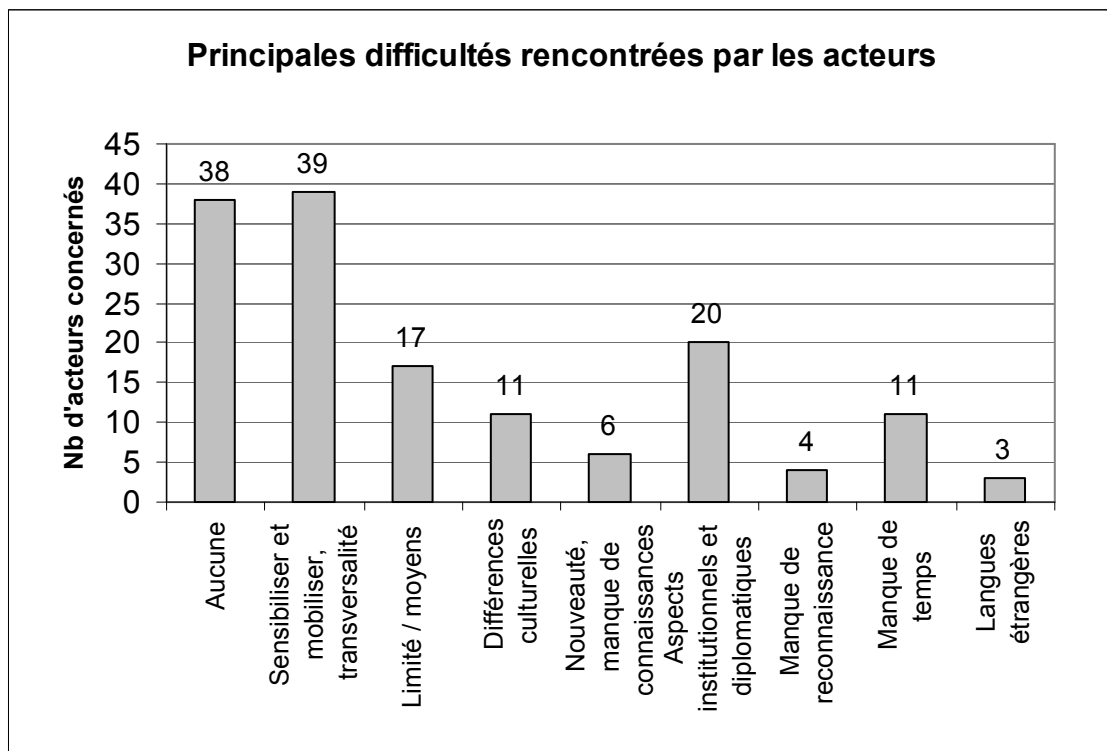


Figure 33

Total : 118 personnes

Les difficultés rencontrées sont nombreuses et concernent essentiellement des problèmes relationnels ou techniques avec les partenaires étrangers. Les contraintes administratives dues aux procédures encadrant les activités internationales ont également souvent été évoquées ainsi que la complexité de créer une dynamique à la fois interne et externe avec les acteurs locaux et les partenaires.

II. CONFRONTATION DES REPRESENTATIONS DU METIER AVEC LA REALITE DU TERRAIN

La seconde partie de ce rapport compare les caractéristiques de la profession présentées dans la fiche métier du Responsable relations internationales⁶ du CNFPT avec les informations obtenues lors des entretiens.

On note tout d'abord que cette fiche métier est peu connue des acteurs, même si une part importante d'entre eux dispose eux-même d'une fiche de poste.

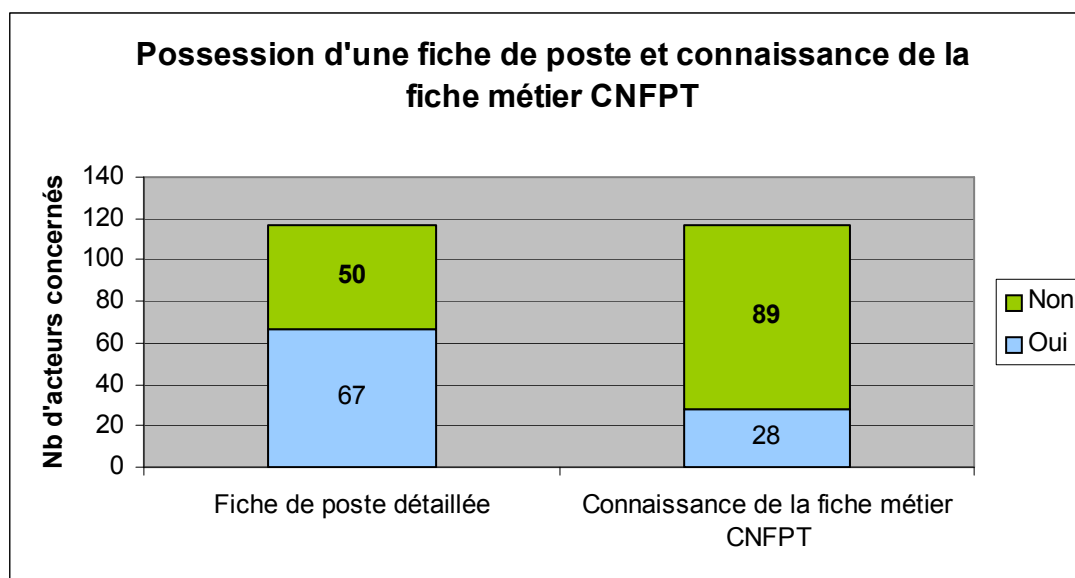


Figure 34

Total : 118 personnes

LES SERVICES ET LES FONCTIONS

(voir figure n°7)

La fiche métier indique que les responsables des relations internationales sont présents à tous les niveaux de collectivités, ce qui se vérifie dans l'échantillon de personnes interrogées.

Selon le CNFPT, les responsables relations internationales sont « généralement rattachés au cabinet, à la direction générale, à la direction Europe et International, affaires culturelles ou développement économique ». Or, dans la première partie on a pu observer que les affectations des agents étaient très différentes, notamment en fonction de la taille de la collectivité. En effet, un quart des agents est rattaché à une direction ou à un service dont l'intitulé n'est pas cité dans la fiche métier du CNFPT.

⁶ Annexe 3 : fiche métier du Centre national de la fonction publique, http://www.coopdec.org/UPLOAD/rubrique/pages/84/84_rubrique.php

L'intitulé des postes de ces agents en charges des relations internationales confirme cette tendance : près de la moitié d'entre eux ne correspondent pas aux intitulés donnés par la fiche métier CNFPT.

De même, deux des cinq intitulés de la fiche ne sont pas employés au sein des collectivités : celui de « Délégué général aux relations internationales » et de « Coordonnateur des relations internationales ».

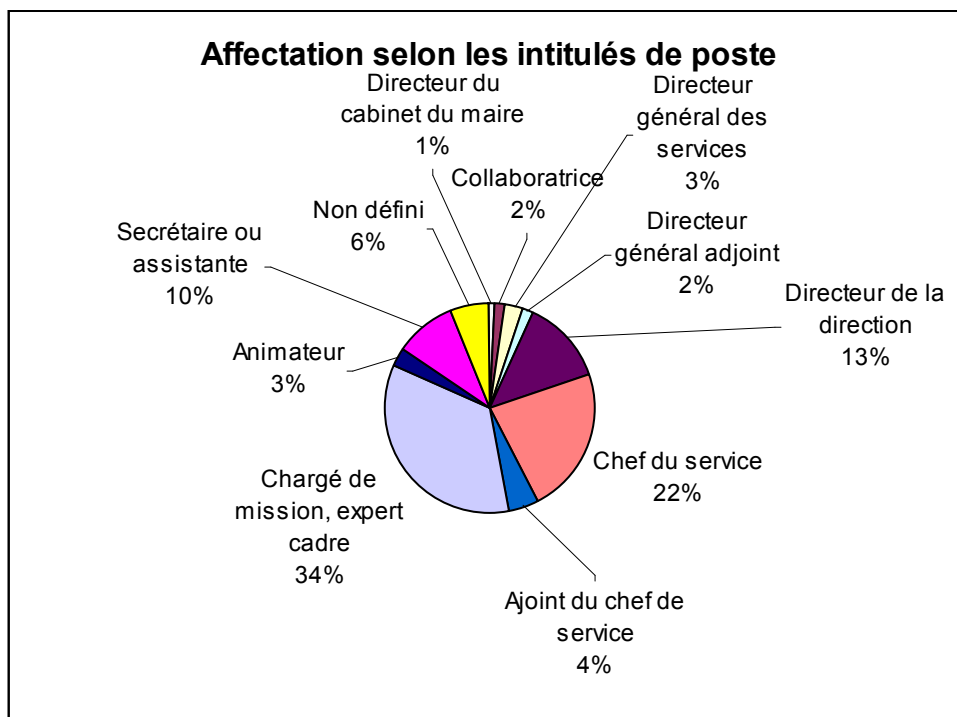


Figure 35

Total : 118 personnes

Finalement, on peut constater que les intitulés de postes émis par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale correspondent à ceux où les relations internationales occupent une véritable place au sein de la collectivité, à savoir dans celles ayant le plus grand nombre d'habitants.

À l'inverse, dans celles de plus petite taille ou ayant une politique internationale limitée, les intitulés de poste ne correspondent pas toujours à la fonction internationale de l'acteur, tels qu' « animateur interprète, chargé de mission en développement durable, responsable tourisme et patrimoine, responsable de la location des salles... »

LES DIPLOMES

En ce qui concerne les niveaux de qualification, la fiche métier CNFPT indique un niveau nécessaire d'attaché pour les titulaires du concours de la fonction publique territoriale ou d'un équivalent, soit un minimum de niveau licence (bac+3).

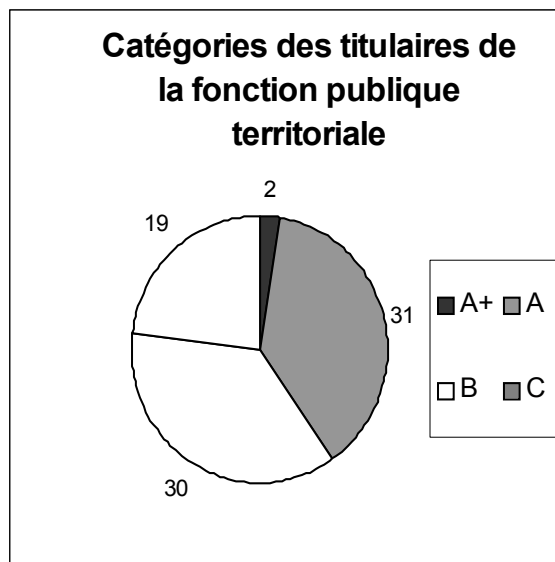


Figure 36 Total : 82 personnes

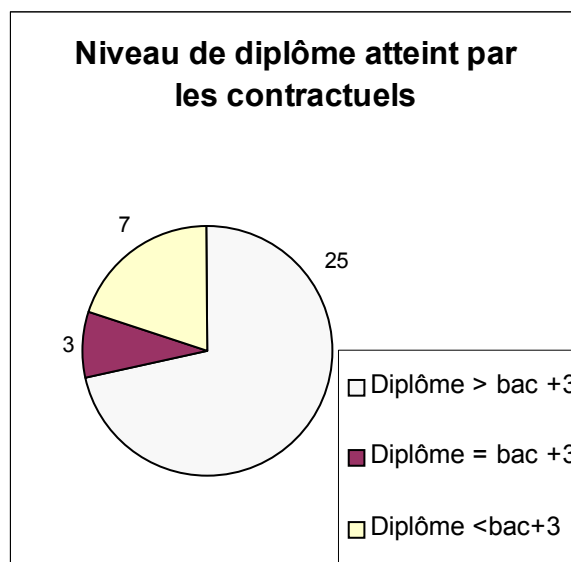


Figure 37 Total : 35 personnes

Cette tendance est plus faible concernant les contractuels: 28 acteurs sur 35 entrent dans le critère défini par le CNFPT. Il est à noter que les sept ayant une qualification inférieure à la licence sont diplômés d'un niveau DEUG ou DUT, ce qui démontre un niveau post baccalauréat globalement supérieur à celui des titulaires.

On peut également ajouter que les acteurs des relations internationales sont très majoritairement fonctionnaires. Cependant, la part de contractuels est forte ce qui infirme l'idée selon laquelle il faut être systématiquement fonctionnaire pour être recruté sur ce type de poste.

LES LANGUES

Par ailleurs, la fiche métier requiert que l'acteur de l'international parle au minimum l'anglais pour qu'il puisse développer la promotion de la politique internationale de la collectivité. Cette exigence s'est vérifiée lors de l'étude puisque la majorité des agents pratiquent deux ou trois langues.

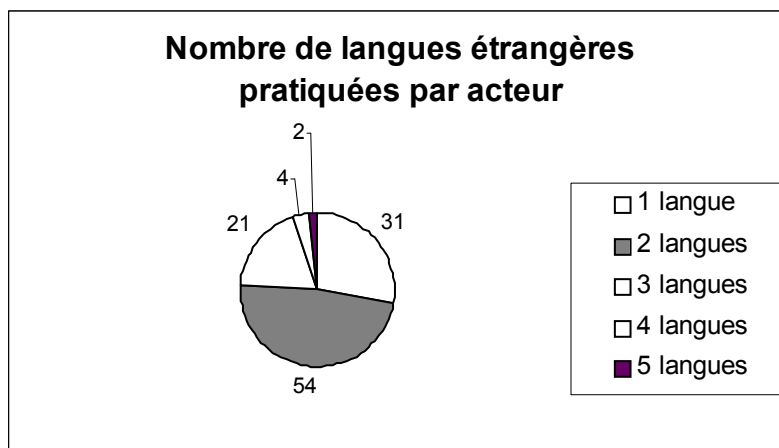


Figure 38 *Total : 118 personnes*

Sur le graphique suivant, on peut observer que l'anglais est parlé par la quasi-totalité des individus interrogés. De même, les autres langues internationales (allemand et espagnol) sont pratiquées par un acteur sur trois.

À l'inverse, les langues plus rares, africaines ou asiatiques, même si nettement moins représentées, représentent tout de même 21 acteurs.

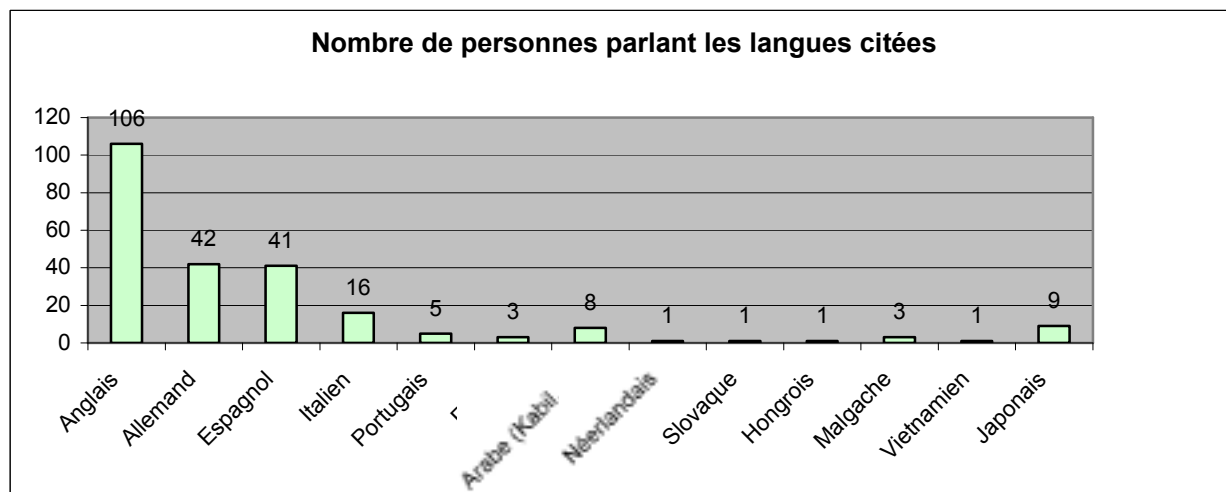


Figure 39 *Total : 118 personnes*

Pour préciser ces données, il a été demandé à chaque personne interrogée d'évaluer son niveau de 1 à 5 (5 étant la note la plus élevée) dans la ou les langues qu'elle pratique⁷. Les langues parlées par une ou deux personnes ont été exclues de cette étude.

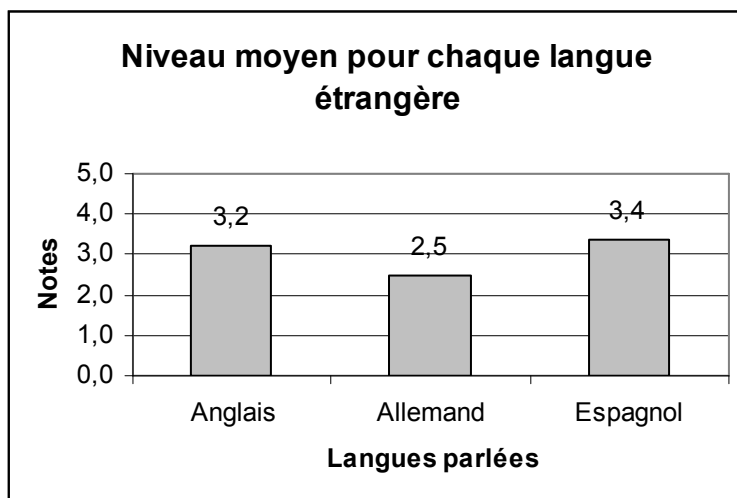


Figure 40

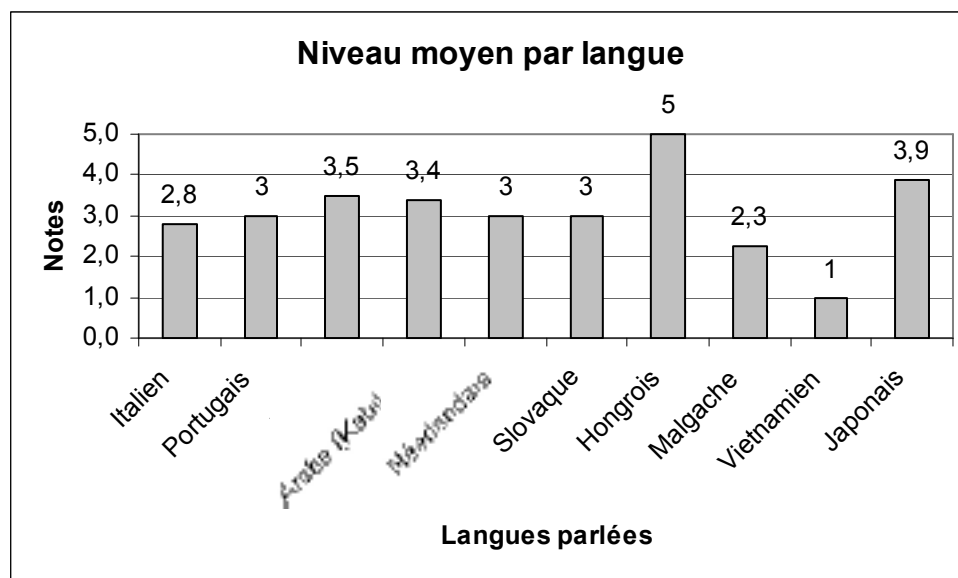


Figure 41

Anglais : 106 personnes, Allemand : 42 personnes, Espagnol : 41 personnes, Italien : 16 personnes, Portugais : 5 personnes, Russe : 3 personnes, Arabe : 8 personnes, Néerlandais : 1, Slovaque : 1 ; Hongrois : 1, Malgache : 3, Vietnamien : 1 ; Japonais : 9

Les langues étrangères et notamment européennes sont exercées à un niveau légèrement supérieur à la moyenne (sur une échelle de 0 à 5), ce qui facilite les relations avec les partenaires. Le recrutement de ces personnes pourrait ainsi se faire notamment sur ce critère.

⁷ Ces notations sont à relativiser car elles sont subjectives : laissées à l'appréciation de chacun

LES CONTRAINTES DU POSTE

Ces contraintes sont clairement citées dans les conditions d'exercices de la fiche métier Responsable Relations Internationales :

« Travail en bureau, déplacements fréquents en France et à l'étranger, horaires irréguliers, avec amplitude variable (soirées, week-ends) en fonction des obligations de représentation du service public, rythme de travail souple, soumis aux échéances budgétaires des partenaires financeurs, grande disponibilité, risques liés aux contextes des territoires visités ».

Lors de l'enquête, ces contraintes se sont révélées en adéquation avec la réalité du terrain. (voir figure 33)

Pour exercer ce type d'activité, il est nécessaire pour la quasi-totalité des acteurs d'être disponible le soir ou le week-end et d'effectuer des déplacements. Ceux concernant l'étranger sont cependant moins fréquents que ceux effectués à l'extérieur de la collectivité, ce qui s'explique généralement par un manque de moyens financiers et humains de la commune.

Les agents cumulent par ailleurs un grand nombre d'heures de travail ce qui induit un rythme intense tout au long de l'année puisqu'ils ne disposent pas, pour la plupart, de plages creuses durant celle-ci.

ACTEUR DE LA COOPERATION DECENTRALISEE : UN CERTAIN ETAT D'ESPRIT

La disponibilité semble être une qualité essentielle pour les professionnels de l'international. Afin de connaître ce que sont les autres capacités nécessaires à un acteur de la coopération décentralisée, la question leur a été posée directement.

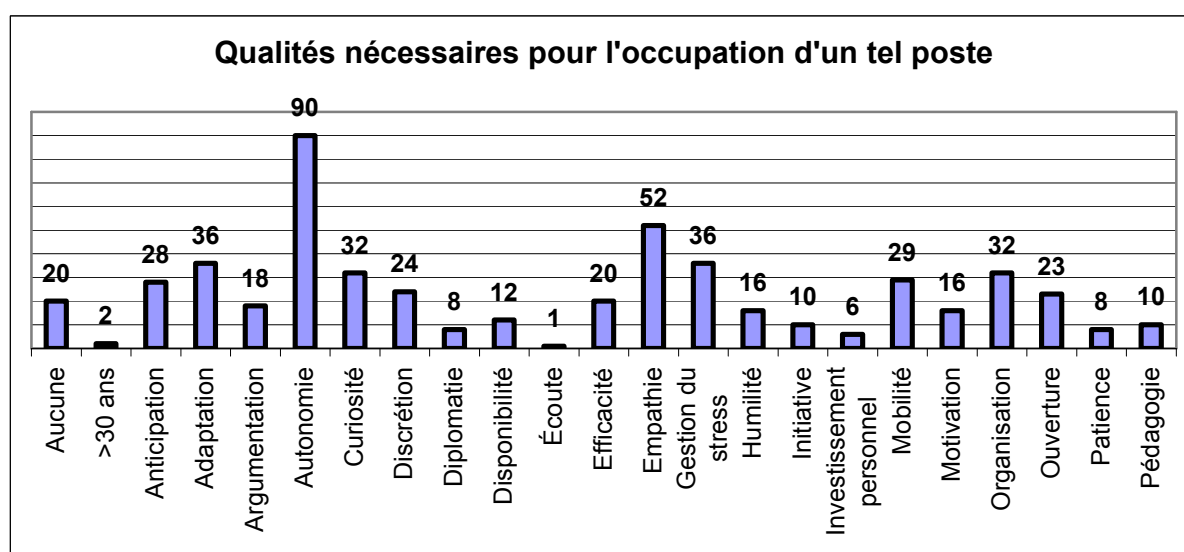


Figure 42

Total : 118 personnes

Cette enquête a montré qu'un agent doit détenir un bon relationnel pour communiquer avec ses partenaires, ses confrères et les élus.

La fiche métier du CNFPT l'indique clairement dans le chapitre relations fonctionnelles : «Communication permanente avec les collaborateurs, échange fréquent d'informations avec les élus, relation permanente avec l'ensemble des services (conseil aux projets internationaux), relation intercollectivités, y compris à l'étranger, (développement et suivi de projets), relation régulière avec le ministère des affaires étrangères, contact avec les acteurs locaux de la vie économique, sociale, les organisations non gouvernementales et les organismes de financement du développement, participation à des réseaux professionnels

nationaux et internationaux. À l'étranger, collaboration avec les partenaires locaux et les postes diplomatiques ».

L'acteur doit être disponible, tout comme il l'est indiqué dans la fiche métier, afin de pouvoir recevoir les délégations étrangères, partir en mission à l'étranger ou assister à des réunions en soirée et week-end.

Il doit être ouvert et savoir écouter pour tenter de comprendre les cultures étrangères à la sienne et ne pas y être réfractaire, l'international devant représenter pour lui un enrichissement personnel et professionnel.

La diplomatie est également déterminante dans les relations avec ses partenaires afin de mieux gérer les difficultés quotidiennes.

Enfin, l'organisation et la polyvalence sont des atouts essentiels pour faire face à la multitude de tâches à accomplir et une réelle rigueur est nécessaire pour les demandes de subventions ou la mise en place de protocoles.

De même, certaines compétences ou sensibilités peuvent être utiles lors de la prise de poste :

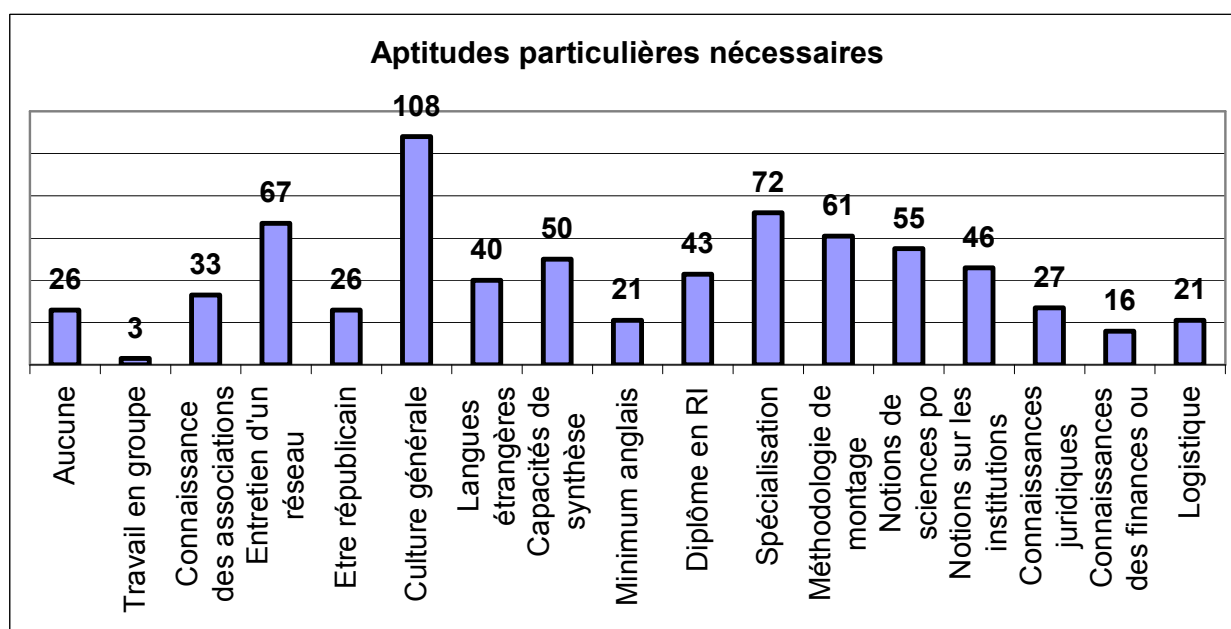


Figure 43

Total : 118 personnes

Près de deux acteurs sur dix n'indiquent aucune aptitude particulière nécessaire lors de la prise de poste, précisant que la pratique sur le terrain était la meilleure façon d'apprendre. Pour les autres, la connaissance de langues étrangères semble importante, mais pas systématiquement celle de l'anglais contrairement à ce qui est précisé dans la fiche métier CNFPT. Les capacités d'analyse et de synthèse sont également requises, notamment pour la rédaction des comptes rendus et des dossiers de demande de subvention.

Des compétences plus techniques sont nécessaires, telles que des notions sur les institutions françaises et étrangères ou la méthodologie de montage de projets.

L'ensemble de ces qualités et aptitudes permet à l'acteur de développer son autonomie.

L'autonomie de l'agent

L'autonomie de l'agent dans la pratique de ses activités varie en fonction de certains critères. Elle est tout d'abord déterminée par sa position dans l'organigramme de la collectivité :

davantage d'autonomie est accordée à un responsable ou à un directeur qu'à un chargé de mission. Ce dernier devra rendre des comptes à ces différents supérieurs.

Néanmoins, comme il l'a été observé lors de l'enquête, les chargés de mission et autres disposent d'une forte autonomie dans leurs actions, limitée cependant par les décisions finales de l'élu.

Le second critère favorisant l'autonomie de l'agent est celui de la taille de la collectivité qui détermine le nombre d'agents en charge de la coopération décentralisée : un acteur rattaché à une collectivité de petite taille interviendra sur davantage de zones de coopération. À l'inverse, dans les collectivités où la population est plus importante, les postes sont souvent distribués par zone géographique, concentrant alors les actions de l'acteur à certains pays ou domaines particuliers.

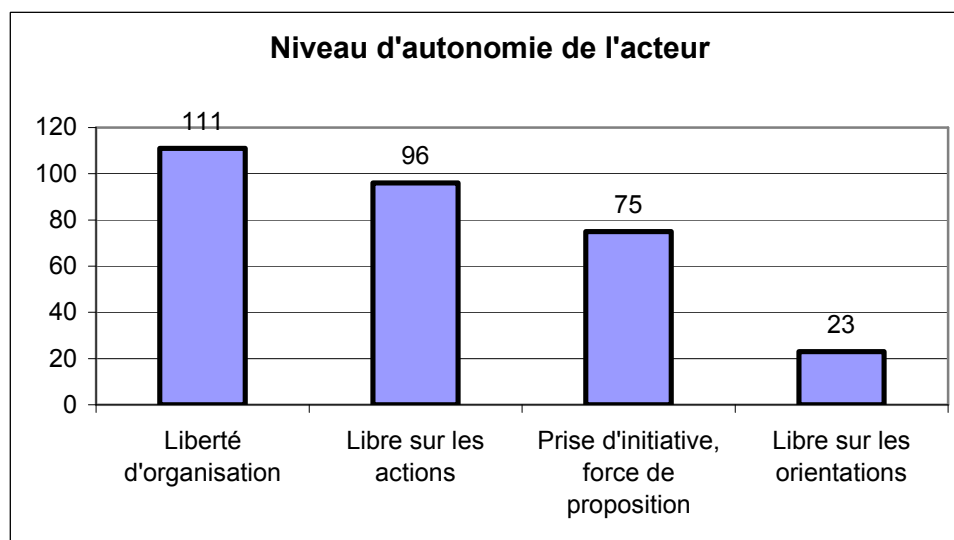


Figure 44

Total : 118 personnes

Les acteurs sont très majoritairement libres dans l'organisation de leur travail. Plus des trois quarts d'entre eux sont également autonomes sur les actions qu'ils mènent dans la coopération décentralisée alors qu'un peu plus de la moitié peut faire preuve d'initiative ou de force de proposition. Enfin, la liberté d'orienter la politique internationale est très largement limitée par les décisions de l'élu, qui reste la première personne au sein de la collectivité à prendre les décisions dans ce domaine.

La fiche métier du CNFPT présente quant à elle une vision plus positive de l'autonomie des acteurs qu'elle ne l'est en réalité. Celle-ci énonce une « Relative autonomie dans l'organisation du travail, responsabilité des ressources (financières et humaines), force de proposition auprès de l'autorité territoriale, représentant occasionnel de la collectivité à l'étranger, encadrement d'une équipe à effectifs variables, selon la taille de la collectivité, définition des missions en cohérence avec les orientations générales et après validation des instances délibérantes, évaluation par le supérieur hiérarchique ou l'élu ».

LA PERENNITE DE LA PROFESSION

Les motivations pour travailler dans ce domaine sont diverses. L'origine de l'intégration d'un premier poste dans l'international correspond pour trois quarts des personnes interrogées à une réelle motivation plus qu'à un concours de circonstances.

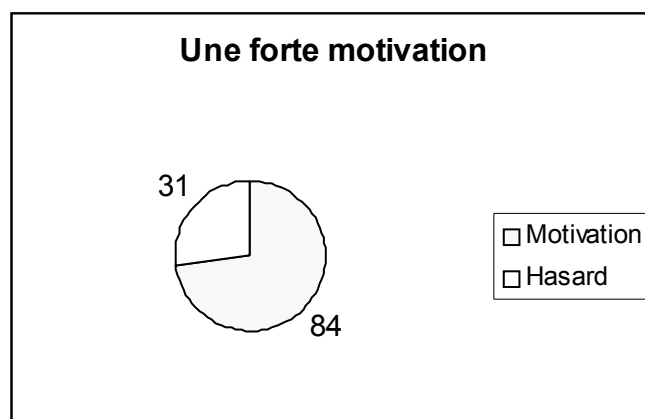


Figure 45 Total : 115, NSPP : 3

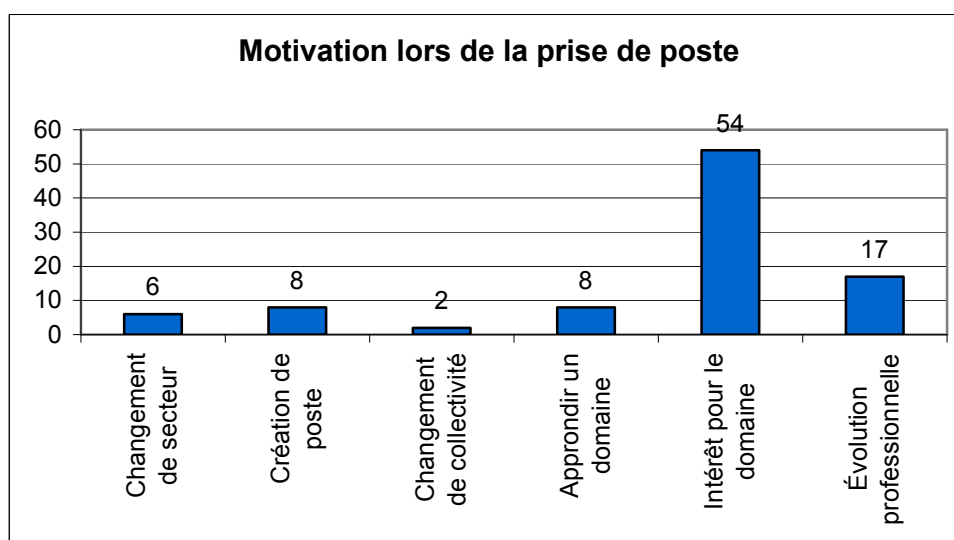


Figure 46 Total : 95 personnes, 23 NSPP

Les acteurs citent comme première source de motivation un intérêt particulier pour le domaine des relations internationales et plus spécifiquement celui de la coopération décentralisée. Cet intérêt justifie pour une part importante d'entre eux le nombre d'heures qu'ils y consacrent durant la semaine, et notamment les heures supplémentaires en soirée et week-end.

Parmi les personnes interrogées, 24 d'entre elles se sont intéressées à ces problématiques dès le début de leur carrière, leur premier poste concernant ce domaine.

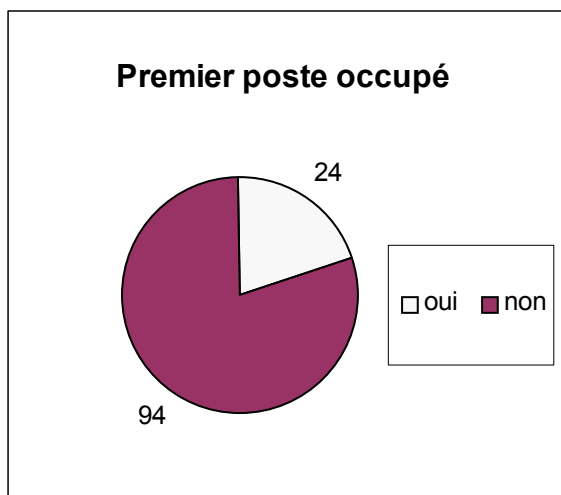


Figure 47 Total : 118 personnes

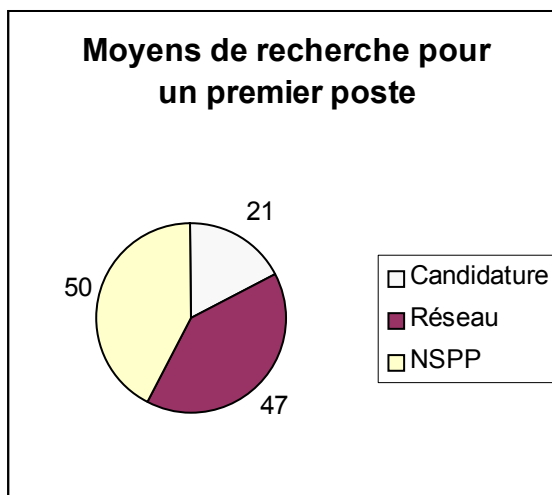


Figure 48 Total : 118 personnes

En moyenne, les diplômés trouvent leur premier poste dans les deux mois qui suivent le début de leur recherche, ce qui s'explique par l'importance du réseau et l'évolution interne au sein de la même collectivité, notamment pour les personnes y ayant effectué un premier stage.

On constate une ancienneté relativement élevée, puisque près de la moitié des acteurs occupe son poste depuis au moins un an et que plus d'un quart d'entre eux est au même poste depuis plus de cinq ans. Les flux de personnes au sein d'un service ou d'une direction Relations Internationales sont donc relativement faibles.

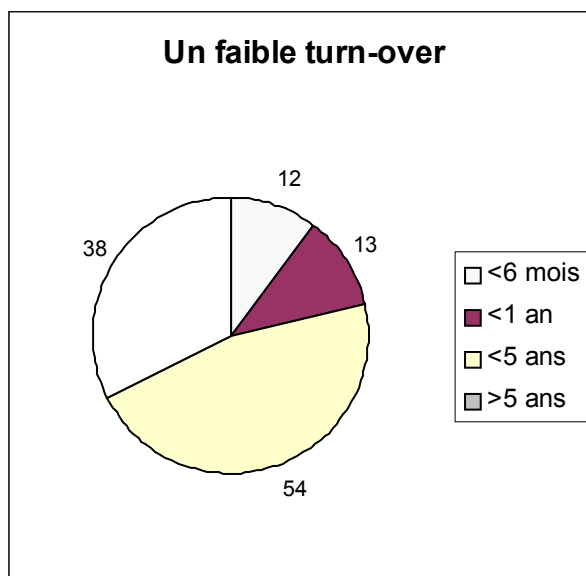


Figure 49 Total : 117 personnes, NSPP : 1

Des acteurs spécialisés...

Les postes occupés sont généralement des postes spécialisés dans une zone géographique ou un domaine particulier. Les agents engagés sont donc davantage des spécialistes (ou finissent par le devenir), ce qui concorde avec le niveau élevé des diplômes (majoritairement supérieurs à la licence).

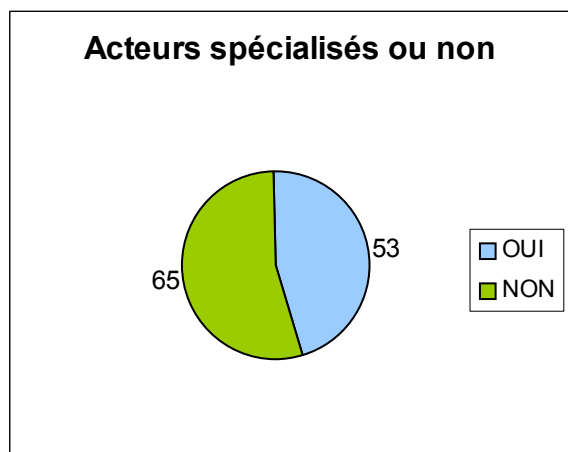


Figure 50 Total : 118 personnes

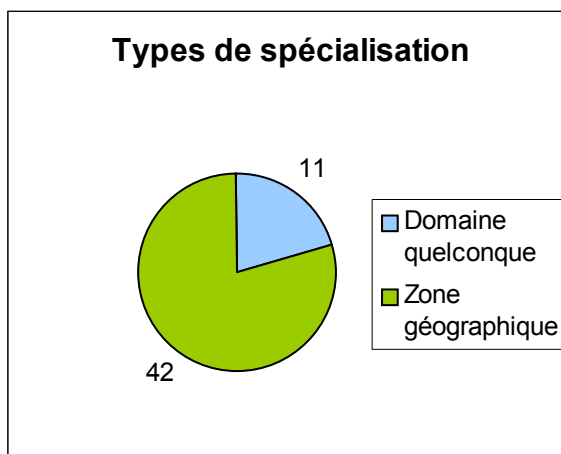


Figure 51 Total : 53 spécialisations

En plus d'être des spécialistes de l'international, près de la moitié des acteurs sont spécialisés dans un domaine et/ou une zone géographique.

On peut noter qu'un seul des acteurs spécialisés dans un domaine s'occupe du développement local.

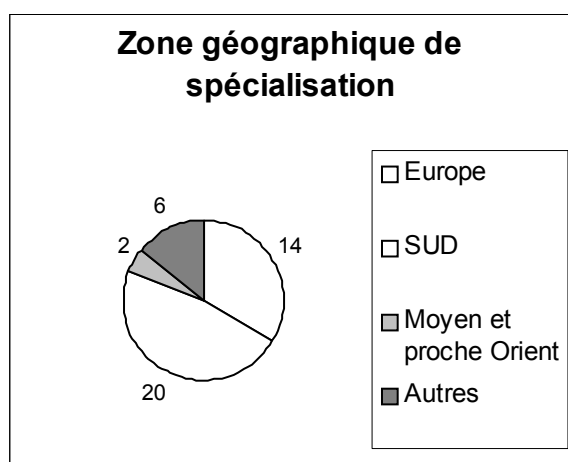


Figure 52 Total : 42 spécialisations

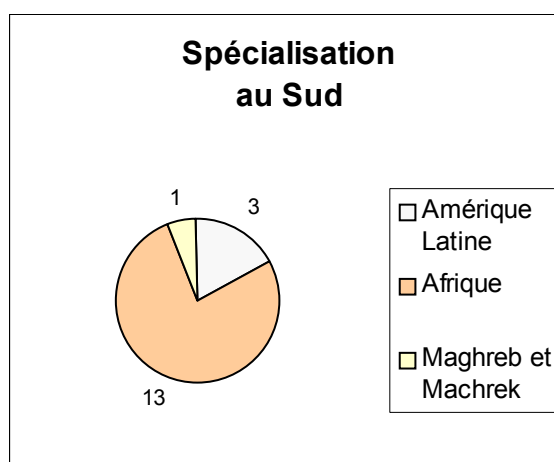


Figure 53 Total : 23 spécialisations

Les graphiques ci-dessus montrent que les collectivités spécialisées dans une zone géographique le sont pour des actions de coopération avec des pays dits du Sud (auxquels le Maghreb et le Machrek ont été intégrés), puis en second lieu avec l'Europe. En ce qui concerne le sud, près des trois quarts des agents spécialisés sont en réalité « experts » de l'Afrique et un quart de l'Amérique latine.

...et expérimentés

Au-delà de la spécialisation sur un thème ou une zone géographique qu'aurait pu apporter une formation universitaire, l'expérience obtenue avant l'occupation du poste a également permis d'acquérir une expertise de l'international pour une grande partie des personnes interrogées. En effet, les anciens postes occupés se sont révélés pour 104 personnes interrogées être bénéfiques pour leurs activités actuelles.

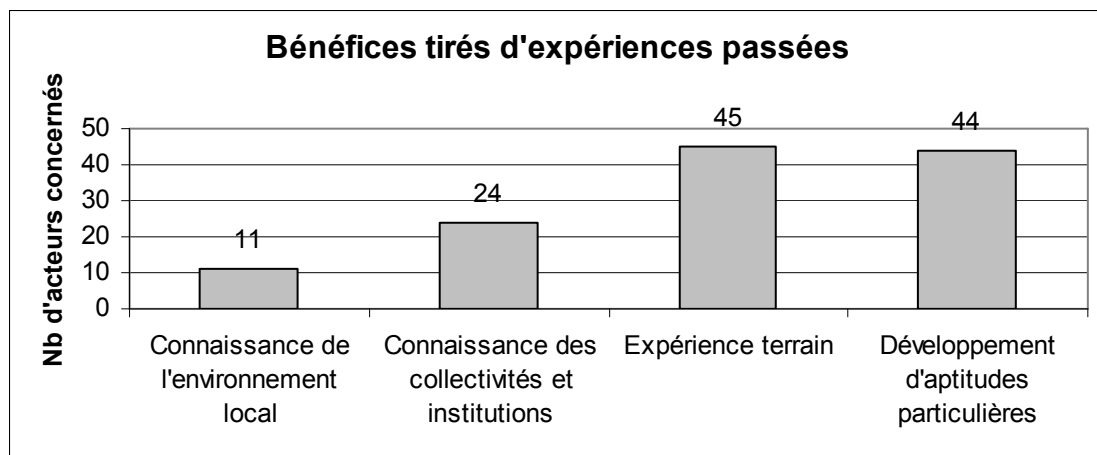


Figure 54 *Total : 124 expériences bénéfiques*

Comme il a été énoncé précédemment, certains acteurs ont évolué au sein de la même collectivité ou ont travaillé dans le même secteur géographique. Ils ont ainsi déjà pu rencontrer les acteurs locaux tels que les associations et favoriser leur connaissance de l'environnement local.

D'autres ont pu acquérir une connaissance plus globale du fonctionnement des collectivités et des institutions, ce qui leur permet de se repérer, quelle que soit la collectivité qu'ils rencontrent.

Par ailleurs, 31 personnes ont exercé à l'étranger, leur apportant de fait une approche différente et complémentaire de la coopération. Enfin, 44 acteurs pensent que leurs expériences passées les ont aidés à développer des aptitudes particulières nécessaires à leur poste telles que la rigueur ou le sens du relationnel.

Leur avenir est celui de la profession

98 acteurs se déclarent satisfaits de leur poste, ce qui se vérifie avec l'histogramme suivant.

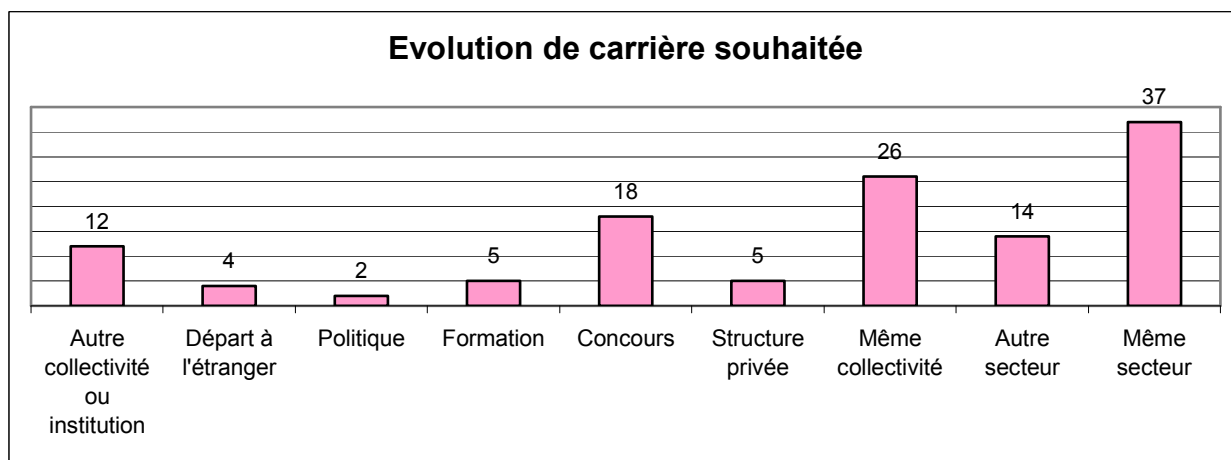


Figure 55 *Total : 123 projets de carrières, ces projets pouvant se cumuler*

Pour plus d'un tiers d'entre eux, les acteurs souhaitent rester dans le même secteur et plutôt dans la même collectivité. Seulement quatre professionnels désirent partir à l'étranger.

CONCLUSION

Les acteurs de la coopération décentralisée sont jeunes, majoritairement des femmes, titulaires du concours de la fonction publique, essentiellement de la catégorie A, et hautement diplômés. Ils sont même parfois spécialistes d'une zone géographique ou d'un domaine particulier.

Les trois quarts d'entre eux travaillent dans l'international par conviction et sont donc motivés par ce qu'ils font et s'y impliquent fortement. Ainsi, ils occupent pendant plusieurs années leur poste et certains ne songent pas à le quitter. Ceux qui le souhaitent, poursuivront majoritairement dans ce secteur au sein de la même collectivité.

Les agents ont des profils de poste qui démontrent une continuité dans leur parcours professionnel, utilisant souvent leurs expériences antérieures. Ils s'investissent également en suivant des formations, même si celles-ci demeurent limitées en nombre. La participation à des réseaux professionnels reste également faible.

Selon ces professionnels, 53 services sont amenés à se développer, que ce soit à travers des moyens humains et financiers ou de partenariats et de manifestations. Ce secteur d'activité paraît donc en plein essor : il passionne ses acteurs et est développé via les élus par le renforcement de la politique internationale de leur collectivité.

Annexes

1. Questionnaire pour les responsables relations internationales en Île-de-France
2. Listing des communes contactées
3. Recrutement
4. La fiche métier du Centre national de la fonction publique

QUESTIONNAIRE POUR LES RESPONSABLES RELATIONS INTERNATIONALES

L'objet de l'enquête est de dresser un état des lieux de l'emploi et du métier de chargé de mission relations internationales.

L'activité de « chargé de mission relations internationales » a fortement évolué, notamment depuis la loi de 1992 autorisant l'engagement international des collectivités locales. Toutefois, ce n'est qu'en 2005 que le CNFPT a établi une « fiche métier » présentant l'emploi de chargé de mission relations internationales.

Dans le cadre des nombreuses missions de formations propres mais aussi auprès du CNFPT ou de l'ENACT Nancy, l'Agence COOP DEC Conseil souhaite préciser les connaissances existantes sur ce métier, notamment sur :

- Qui est présent sur ces métiers ?
- Quelles sont les tâches assumées ? Les activités ?
- Quelles sont les contraintes ?
- Quelles sont les formations existantes, suivies ou demandées ?

Fiche d'identité administrative

- 1. Nom de la personne interrogée :**
 - a. Homme / Femme
- 2. Téléphone :**
- 3. E-mail :**
- 4. Collectivité :**
- 5. Direction et service :**
- 6. Intitulé de votre poste :**
- 7. Êtes-vous contractuel ?** Oui / non.
 - a. Si oui, êtes-vous titulaire ? Oui / non. En CDI ? Oui / non. Cadre ? Oui / non.
 - b. Si fonctionnaire, quelle catégorie (A, B ou C) ou autre ?
- 8. Votre poste sur l'international est-il à plein temps ?** Oui / non.
- 9. Nom et e-mail de l' élu en charge de la coopération décentralisée :**
 - a. Est-il un adjoint du maire ou un conseiller ?

Activités principales assumées

10. Avez-vous une fiche de poste détaillée pour votre poste ? Oui / non.

11. Connaissez-vous la fiche métier CNFPT ? Oui / non.

12. Parmi les activités suivantes, quelles sont les activités dont vous assurez la mise en œuvre ?

Activités	Pratiquée	Non pratiquée
Participation à la définition et mise en œuvre de projets stratégiques de relations internationales		
Assistance et conseil aux élus		
Promotion de la politique internationale de la collectivité		
Evaluation de la politique internationale de la collectivité		
Veille et anticipation des évolutions en relations internationales		
Gestion administrative et budgétaire		
Gestion des ressources humaines		
Définition de l'offre du service (organisation, mission, projet)		
Animation et pilotage des équipes		

13. Avez-vous d'autres champs d'actions ? Oui / non.

a. Si oui, lesquelles ?

14. Quel budget gérez-vous ?

15. Avez-vous à répondre à des appels à projets européens ? Oui / non.

16. Quelles sont les activités qui vous posent le plus de difficultés ?

17. À quel type de contraintes êtes-vous confronté ?

a. Cumulez-vous un grand nombre d'heures de travail ? Oui / non.

b. Votre rythme de travail est-il régulier ? Oui / non.

c. Avez-vous des plages creuses ? Oui/ non. Quelles-sont-elles ?

d. Une grande disponibilité (travail en soirée / week-end) est-elle nécessaire ? Oui / non.

e. Effectuez-vous des déplacements à l'extérieur ? Oui / non. À l'étranger ? Oui / non. A quelle fréquence ?

f. Pouvez-vous donner une estimation du temps passé à l'extérieur ?

18. De quelle autonomie disposez-vous ?

19. Êtes-vous satisfait de votre poste ? Oui / non.

a. Si non, pourquoi ?

Qualités et aptitudes professionnelles

20. Quelles qualités faut-il détenir pour l'occupation d'un tel poste ?

21. Quelles sont les aptitudes particulières nécessaires pour l'occupation d'un tel poste ?

22. Avez-vous exercé à l'international ? Oui / non.

a. Si oui, était-ce de votre propre initiative ? Oui / non.

b.

Compétences, titres ou diplômes

23. Quels sont les deux derniers diplômes obtenus ?

- a. Cette formation est-elle exigée lors du recrutement ? Oui / non.
- b. Avez-vous suivi une formation professionnalisante / recherche ?

24. Le choix de l'international a-t-il nécessité une formation complémentaire ? Oui / non. Si oui, laquelle ?

25. Dans votre activité internationale, êtes-vous spécialisé ? Oui / non.

- a. Si oui, quelle spécialisation (Europe, Extra Europe, économie, politique...)?

Comment mettez-vous à jour vos connaissances ?

26. Quelles sources d'informations utilisez-vous dans le domaine de la coopération décentralisée ?

- a. Connaissez-vous la lettre COOP DEC Info ? Oui / non.
- b. Votre avis ?

27. Avez-vous suivi ces deux dernières années une formation ? Oui / non.

- a. Si non pourquoi ?
 - Manque de temps ? Oui / non.
 - Pas d'offre pertinente ? Oui / non.
 - Pas de besoins ? Oui / non.
- b. Si oui ? Sur quels thèmes ?
 - Après de quelle structure ?
- c. Connaissez-vous l'offre de l'Agence COOP DEC Conseil ? Oui / non.

28. Participez-vous à un réseau professionnel ? National / International

- a. Connaissez-vous l'ARRICOD ? Oui / non.

29. Seriez-vous intéressé par participer à un réseau d'échange francilien ? Oui / non.

Informations plus personnelles

30. Puis-je savoir votre âge ?

31. Est-ce votre premier poste ? Oui / non.

- a. Combien de mois avez-vous mis pour trouver votre premier poste ?
- b. Comment l'avez-vous trouvé (suite de stage, relation...) ?

32. Combien de langues étrangères parlez-vous ?

- a. Quel niveau avez-vous (notez de 1 à 5, 5 étant la note la plus haute) dans chacune d'entre elles?

33. Quelle est votre ancienneté dans votre poste actuel ?

34. Quel est votre ancien poste (quel intitulé et quelle collectivité) ?

35. Votre situation professionnelle est-elle le fruit du hasard ou détenez-vous une réelle motivation pour cette activité ?

- a. Quelles ont été vos motivations pour ce poste ?

36. Vos expériences passées vous ont-elles aidé ? Oui / non. Exemple d'expérience et utilisation bénéfique :

37. Quelle évolution de carrière souhaitez-vous ?

Pour terminer

38. Quel est le nombre de collaborateurs qui travaillent avec vous ?

Pouvez vous nous indiquer leur nom et coordonnées téléphoniques :

39. Le service est-il amené à se développer ? Oui / non.

LISTE DES COMMUNES CONTACTEES

Taille des communes	Nombre de communes contactées	Nombre d'acteurs interrogés
Total 0-30 000 hbts	16	18
Total 30-50 000 hbts	54	61
Total 50000-100000 hbts	34	39
Total	104	118

VILLES DE 30 A 40 000 HABITANTS

Villes de 30 000 à 40 000 hbts		acteurs
	nombre	79
	réponses obtenues	70
	% réponses obtenues	88,6

VILLES DE 40 A 50 000 HABITANTS

Villes 40 000 -50 000 habitants		acteurs
	nombre	53
	réponses obtenues	49
	% réponse obtenue	92,5

VILLES DE PLUS DE 50 000 HABITANTS

Villes de plus de 50 000 habitants		acteurs
	nb	79
	réponse obtenue	71
	% réponse obtenue	89,9

RECRUTEMENT⁸

Conditions d'accès

Les conditions générales d'accès aux concours

Le candidat doit :

- être âgé de 16 ans au moins
- être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne, ou d'un État signataire de l'Accord sur l'Espace Économique Européen.
- être en situation régulière au regard du code du service national, pour les hommes nés au plus tard le 31 décembre 1978, ou avoir satisfait à l'obligation de recensement.
- faire la preuve, au moment de sa nomination, qu'il remplit les conditions physiques exigées pour l'exercice de la fonction et qu'il jouit de ses droits civiques.

Catégories hiérarchiques

Catégorie A	
Niveau requis	
- Niveau I	- Niveau II
Correspondance	
-Bac + 5 et plus : Ingénieur, DEA, DESS...	-Bac + 3 ou 4 : licence, maîtrise...
Exemple de concours	
- ingénieur... médecin	- bibliothécaire
- attaché...	
Catégorie B	
Niveau requis	
- Niveau III	- Niveau IV
Correspondance	
-Bac + 2: DUT, BTS DEUG...	-Baccalauréat
Exemple de concours	
- assistante sociale... infirmier	- rédacteur
- contrôleur de travaux...	
Catégorie C	
Niveau requis	
- Niveau V	
Correspondance	
-BEP, CAP...	
Exemple de concours	
- agent technique	agent de maîtrise

⁸ Source : Centres de gestion de la fonction publique territoriale, Recrutement, <http://www.fncdg.com/fncdg/htm/fonctionpubliqueterritoriale/conditions.asp>, consulté le 21/08/07

LA FICHE METIER DU CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE⁹ :

Métier RESPONSABLE DES RELATIONS INTERNATIONALES
1

Domaine d'activités Politiques publiques d'aménagement et de développement

Famille Développement

Correspondance avec le secteur privé (R.D.M.E.)

- catégorie professionnelle (CP)
- domaine professionnel (DOM)
- emploi/métier (EM)

• Pas de correspondance avec le ROME

EMPLOI/METIER

Autres appellations	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur des relations internationales • Délégué général aux relations internationales • Chargé de mission aux relations internationales • Coordinateur des relations internationales • Directeur des relations extérieures
Facteurs d'évolution	<ul style="list-style-type: none"> • Développement du travail en réseau entre différents types d'acteurs • Développement des dispositifs de contractualisation (contrats d'objectifs, conventions avec des associations) • Définition de règles juridiques de partenariats
Définition	<ul style="list-style-type: none"> • Développe et promeut la politique de coopération internationale de la collectivité
Situation fonctionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Commune, département, région, structure intercommunale • Établissement public, société d'économie mixte, association (comité de jumelages, maison internationale, etc.) • Généralement rattaché au cabinet, à la direction générale, à la direction Europe et International, affaires culturelles ou développement économique
Conditions d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en bureau : déplacements fréquents en France et à l'étranger • Horaires irréguliers, avec amplitude variable (soirées, week-ends) en fonction des obligations de représentation du service public • Rythme de travail souple, soumis aux échéances budgétaires et des partenariats financiers • Grande disponibilité, liées aux contextes des territoires visités
Spécialisations/Extensions	<ul style="list-style-type: none"> • Par types d'intervention et/ou de programme dans les grandes collectivités
Autonomie et responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Relative autonomie dans l'organisation du travail • Responsabilité des ressources (financières et humaines) : force de proposition auprès de l'autorité territoriale ; représentant occasionnel de la collectivité à l'étranger • Encadrement d'une équipe à effectifs variables, selon la taille de la collectivité • Définition des missions en cohérence avec les orientations générales et après validation des instances délibérantes : évaluation par le supérieur hiérarchique ou l' élu • Une conduite hasardeuse des projets peut avoir des conséquences financières pour la collectivité ; des écarts de langage, de comportement ou de mauvaise interprétation des cultures hors du territoire peuvent avoir une incidence sur l'image de la collectivité, voire de l'État
Relations fonctionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Communication permanente avec les collaborateurs • Échange fréquent d'informations avec les élus ; relation permanente avec l'ensemble des services (conseil aux projets internationaux) • Relation intercollectivités, y compris à l'étranger, (développement et suivi de projets) • Relation régulière avec le ministère des affaires étrangères ; contact avec les acteurs locaux de la vie économique, sociale, les organisations non gouvernementales et les organismes de financement du développement. Participation à des réseaux professionnels nationaux et internationaux • À l'étranger, collaboration avec les partenaires locaux et les postes diplomatiques
Moyens techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Technologies de l'information et de la communication, presse spécialisée

Centre National de la Fonction Publique Territoriale
Fiche n° 10/006

RESPONSABLE DES RELATIONS INTERNATIONALES

9

http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?action=lst&id_champ_inter=&id_famille=&action=lst&id=42&freeSearchTxt=international&freeSearchMethod=1&BF=OK

EMPLOI/METIER

Cadre statutaire	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie : A • Filière : Administrative, Technique • Cadre d'emplois : Administrateurs, Attachés, Ingénieurs
Conditions d'accès	<p>Concours externe ou interne avec condition de diplôme ou concours 3e voie en fonction du cadre d'emplois</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrateurs : l'un des diplômes requis pour se présenter au concours externe d'accès à l'École nationale d'administration Décret n° 87-1097 du 30/12/87 modifié • Attachés : diplôme national de 2e cycle ou titre ou diplôme homologué au moins au niveau II des titres et diplômes de l'enseignement technologique Décret n° 87-1029 du 30/12/87 modifié • Ingénieurs : titres ou diplômes fixés par décret Décret n° 90-128 du 09/09/90 modifié

ACTIVITES

Activités principales	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la définition et mise en œuvre de projets stratégiques de relations internationales • Assistance et conseil aux élus • Promotion de la politique internationale de la collectivité • Évaluation de la politique internationale de la collectivité • Veille prospective sectorielle • Gestion administrative et budgétaire • Gestion des ressources humaines • Management opérationnel du service • Animation et pilotage des équipes
Activités spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil en gouvernance locale • Conseil en organisation • Animation de formations

COMPETENCES

Savoir-faire	Savoirs
Participation à la définition et mise en œuvre de projets stratégiques de relations internationales	
<ul style="list-style-type: none"> • Analyser l'environnement socio-économique et politique des partenaires stratégiques • Elaborer un diagnostic de la politique des relations internationales de la collectivité • Arbitrer et opérer des choix stratégiques en cohérence avec les orientations des élus 	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeux, évolutions et cadre réglementaire de la coopération décentralisée • Méthodologies d'analyse et de diagnostic • Réseaux stratégiques d'information • Management public territorial • Méthodologie d'ingénierie de projet
Assistance et conseil aux élus	
<ul style="list-style-type: none"> • Alerter la collectivité sur les risques (techniques, juridiques, financiers...) inhérents à une stratégie ou à un projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Instances et processus de décision de la collectivité

COMPETENCES

Savoir-faire	Savoirs
Promotion de la politique internationale de la collectivité	
<ul style="list-style-type: none"> • Développer et mobiliser un réseau relationnel • Développer une stratégie de communication institutionnelle • Concevoir et organiser des événements internationaux • Développer des relations avec les médias • Parler une ou plusieurs langues étrangères 	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de négociation et de communication • Modes de fonctionnement des médias • Techniques et outils de communication • Centres ressources sur la coopération • Nouvelles technologies de l'information et de la communication • Anglais (autres langues étrangères)
Évaluation de la politique internationale de la collectivité	
<ul style="list-style-type: none"> • Mesurer les effets et impacts de la politique de relations internationales de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologies et outils d'évaluation des politiques publiques
Veille prospective sectorielle	
<ul style="list-style-type: none"> • Anticiper les évolutions en matière de relations internationales • Analyser l'incidence des évolutions de l'environnement (politique, juridique, économique, etc.) sur les relations internationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologies et outils d'observation et de prospective • Techniques de recherche documentaire • Réseaux professionnels d'information
Gestion administrative et budgétaire	
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer les documents administratifs de cadrage des projets et actions internationales • Élaborer et suivre l'exécution budgétaire • Interpréter des documents budgétaires et comptables • Rechercher des financements • Monter et négocier des consortia internationaux • Contrôler la gestion et les engagements de dépense 	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures administratives • Règles budgétaires et comptables des marchés publics (France, Europe) • Organismes de financement du développement • Méthodologies et outils du contrôle des coûts
Gestion des ressources humaines	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les besoins du service et les compétences associées • Gérer l'accueil, la professionnalisation et la carrière des agents • Évaluer les contributions individuelles et collectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Statut de la fonction publique territoriale • Méthodes et outils de la gestion des compétences • Offre de formation interne et externe • Techniques et procédures d'évaluation
Management opérationnel du service	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir l'offre de service (organisation, missions, projets) • Définir et négocier les missions et objectifs prioritaires • Veiller à la réactivité et à la qualité des services rendus 	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de la sociologie des organisations • Techniques de dynamique de groupe • Démarches qualité

COMPETENCES

Savoir-faire	Savoirs
Animation et pilotage des équipes	
<ul style="list-style-type: none"> • Programmer et planifier les activités en fonction des contraintes du service • Mobiliser les synergies autour de projets • Piloter, suivre et contrôler les activités du service • Animer des équipes d'experts • Adopter son management aux situations et aux agents 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes et outils du management par projets et objectifs • Notions de psychologie individuelle et collective • Techniques de résolution de conflits • Outils de pilotage et suivi d'activités

