

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL**

**LA POLYVALENCE DE L'AGENT DE DÉVELOPPEMENT RURAL  
ET SON RÔLE DANS LE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL  
DU CENTRE DU QUÉBEC**

**MÉMOIRE**

**PRÉSENTÉ**

**COMME EXIGENCE PARTIELLE**

**DE LA MAÎTRISE EN GÉOGRAPHIE**

**PAR**

**MARIO FLORVIL**

**MAI 2010**

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## **Remerciements**

Nous tenons à remercier les intervenants qui ont facilité cette recherche. Ils ont fait preuve d'une parfaite collaboration en nous permettant de réaliser des entrevues à l'intérieur de leurs bureaux, plus particulièrement, les MRC, les CLD de la région du Centre-du-Québec, les deux agentes du Ministère des Affaires Municipales et des Régions, Mesdames Manon Filion et Céline Girard, de nous avoir permis d'assister à la réunion de la table régionale Mauricie – Centre-du-Québec et de présenter notre avant-projet à l'assemblée présente.

Nos remerciements vont également à notre directeur de recherche, le professeur Louis Allie, pour avoir su nous guider judicieusement dans cet exercice et, de nous avoir fourni à maintes occasions, les orientations et encouragements nécessaires, du commencement jusqu'à la fin dudit document. Sa disponibilité, son authenticité et sa générosité sont très appréciées.

Nous tenons aussi à remercier les agents de développement rural du Centre du Québec qui se sont montrés très impliqués par cette recherche, Mesdames, Danielle Ménard, Isabelle Fillion, Sophie Veilleux, et, Messieurs Alexandre Ollive, Richard Croteau, Frédéric Guérin, Benoit Aubé, et les principales organisations qui ont contribué grandement à cette étude.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	vi
LISTE DES TABLEAUX	vii
LISTE DES SIGLES	viii
RÉSUMÉ	ix
INTRODUCTION	
CHAPITRE I	
L'AGENT DE DÉVELOPPEMENT RURAL AU CŒUR DE L'ANALYSE TERRITORIALE	
1. 1. Le poids de l'agent de développement rural	5
1. 1. 1. Agent de développement rural et dynamique territoriale	6
1. 1. 1. 1. La perception du métier d'agent de développement rural	7
1. 2. Question de recherche	8
1. 3. Objectifs de la recherche : la contribution des agents dans les collectivités	9
1. 4. Hypothèse de la recherche	9
1. 5. Méthodologie : entrevues semi-directives	10
1. 6. Portée et limites de la recherche	11
CHAPITRE II	
L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE DÉVELOPPEMENT AU QUÉBEC	
2. 1. L'essor des métiers du développement au Québec	14
2. 2. L'agent de développement rural et la politique nationale de la ruralité	19
2. 3. L'agent de développement rural et le pacte rural	21
2. 4. L'agent rural et les acteurs locaux du territoire	25

CHAPITRE III  
LA SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE DANS LE CENTRE-DU-  
QUÉBEC

3. 1. L'agent de développement et la pérennité régionale	30
3. 2. L'agent de développement et les initiatives locales	45
3. 2. 1. L'agent de développement et la réussite rurale	46

CHAPITRE IV  
CADRE CONCEPTUEL DE L'AGENT DE DÉVELOPPEMENT RURAL

4. 1. Structure et contrainte d'agent de développement rural	56
4. 2. Le structurel et la structuration	60
4. 3. L'agent de développement rural et la dualité du structurel	62
4. 4. L'agent de développement rural et l'action territoriale	66
4. 5. La compétence des agents de développement rural	73
4. 6. Routinisation et motivation de l'agent de développement rural	78
4. 7. L'agent de développement rural et l'appropriation du territoire	82

CHAPITRE V :  
LA POLYVALENCE DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT DANS LA  
VITALISATION TERRITORIALE

5. 1. Le métier d'agent de développement rural au Québec	87
5. 2. La relation entre tâches et politiques	91
5. 3. Les conditions de travail de l'agent rural	100
5. 4. La mobilisation des réseaux	103
5. 5. Perspective du métier d'agent de développement rural au Québec	107
Conclusion	115
Bibliographie	120

Annexe II : Tableau général, emploi par industrie	132
Annexe III : Cartes de localisation du Centre du Québec et ses MRC	133

## LISTE DES FIGURES

### Figure

0. 1.	L'agent rural, un facilitateur de la dynamique territoriale	2
1. 1.	Structure décisionnelle de la PNR	5
4. 3.	Schème de la dualité du structurel	62
4. 4.	Modèle de stratification de l'agent de développement rural	65
4. 5.	Les compétences réclamées pour l'agent de développement rural	73

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
3. 1.	Emploi par industrie, Centre du Québec et ensemble du Québec	31
3. 2.	Nombre de travailleurs, 25-64ans, selon le groupe d'âge, MRC du Centre du Québec	34
3. 3	Taux de chômage (Centre du Québec et ensemble du Québec)	36
3. 4.	Indice de dépendance économique des MRC du Centre du Québec, 2002-2006	38
3. 5.	Taux d'activité, d'emploi et de chômage par région administrative, variation 2009/2008	39
3. 6.	Population des régions administratives, 2006-2008	42
3. 7.	Évolution de la population des MRC du Centre du Québec, 1996/2008	43
3. 8.	Répartition des agents de développement rural dans le Centre du Québec	45

## LISTE DES SIGLES

ACLDQ	Association des CLD du Québec
CDEBF	Corporation de développement économique des Bois-francs
CLD	Centre local de développement
MRC	Municipalité régionale de comté
MAMR	Ministère des Affaires municipales et des Régions
MDEIE	Ministère du Développement Économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MDERR	Ministère du développement économique, régional et de la Recherche.
PNR	Politique nationale de la ruralité
SRQ	Solidarité rurale du Québec
CADC	Comité d'aide au développement communautaire
EIC	Emploi et immigration Canada
CJE	Carrefour jeunesse-emploi
CLE	Centre local d'emploi
SDED	Société de développement économique de Drummond

## Résumé

Cette recherche sur le métier d'agent de développement rural, au Québec, se révèle une façon toute particulière, de donner plus de visibilité à ces professionnels qui surmontent nombres d'obstacles pour appuyer le développement socioéconomique et culturel des collectivités rurales centricois.

L'étude apporte un éclairage sur la profession et, permet aussi de comprendre l'implication d'acteurs d'horizons différents réunis autour des mêmes problématiques locales. Par contre, l'étude ne vise pas à évaluer leur travail, ni à apporter des changements dans la manière dont ils exécutent leurs tâches, mais à les voir au centre des actions territoriales. C'est en quelque sorte notre objet d'étude. L'hypothèse adoptée s'articule autour de la polyvalence du métier de l'agent de développement rural qui, de par ses tâches, est d'impulser la transformation du territoire vers un mieux être global, au moyen de projets, d'actions, en valorisant les ressources locales, dans une vision à long terme et, d'anticiper des mutations dans une logique de démocratie participative. Nous avons adopté une méthodologie de type d'entrevues semi directives, dans le but de comprendre un métier émergent, car, notre objet de recherche n'a pas eu beaucoup de publications de recherches empiriques ni de développements conceptuels majeurs. L'entretien semi-directif demeure le meilleur moyen d'apprendre davantage sur le métier.

Le cadre théorique est inspiré de la théorie de la structuration d'Antony Giddens, il permet de situer l'agent de développement rural à travers les concepts définis par l'auteur. C'est une évidence que les politiques lui donnent un ensemble de possibilités d'actions et d'échanges, mais, il est aussi soumis à une structure.

Les résultats rejoignent l'hypothèse et l'objectif qui étaient fixés au départ. Ils sont constitués d'analyses transversales de discours des principaux acteurs opérant dans les différentes MRC<sup>1</sup> et de CLD du territoire centricois. Le métier d'agent rural s'effectue au sein d'une équipe et nécessite la coopération de nombreux acteurs locaux (élus, administration, professionnel, habitants,...). C'est un métier qui exige de grandes qualités humaines : écoute, sens de la négociation, gestion des conflits.

L'agent rural est aussi un conseiller qui peut travailler dans différentes institutions de développement, il se doit de connaître les milieux, les parcourir, identifier les décideurs locaux, établir les contacts sur le terrain et, soutenir les comités locaux. Il offre aussi la possibilité aux municipalités de s'engager dans la voie du développement notamment en travaillant avec les bénévoles et les promoteurs individuels et collectifs.

---

<sup>1</sup>. Municipalité régionale de comté et Centre local de développement.

En conclusion, nous faisons un retour sur les objectifs et hypothèse de l'étude en vue de la validation de cette dernière et nous traitons aussi de la perspective du métier d'agent de développement rural au Québec. Nous sommes convaincus, en analysant le développement de cette région que ce métier, d'agent de développement rural, mérite d'être reconnu par la collectivité à sa juste valeur.

*Mots clés : polyvalence, agent de développement rural, gouvernance territoriale, attractivité territoriale, politique nationale de la ruralité, pacte rural, coffret rural, développement local, consultation publique, mobilisation, développement régional.*

## INTRODUCTION

Ce mémoire vise à comprendre, d'une part, comment les agents de développement rural contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets de développement dans les collectivités québécoises. D'autre part, ce mémoire a pour objectif d'analyser l'environnement politico-administratif au sein duquel évoluent les agents de développement.

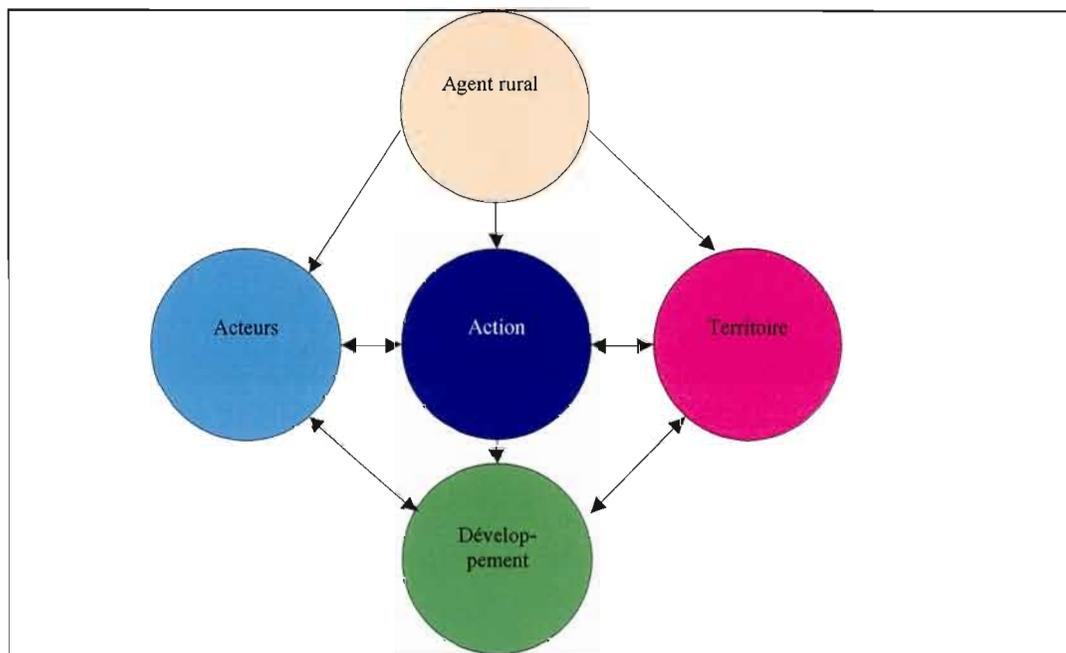
Ainsi, nous voulons montrer à quel point cet acteur polyvalent est essentiel au développement rural, bien qu'il soit un cadre intermédiaire, sans pouvoir politique formel, et qu'il soit pourtant équipé d'un bagage technique, pratique et théorique digne d'un gestionnaire d'une grande corporation à vocation sociale, économique et culturelle.

Nous voulons montrer, en particulier, comment les agents de développement participent non seulement au développement de leur milieu, mais aussi, comment ils l'animent, le mobilisent et le vitalisent, en partenariat avec d'autres acteurs locaux du milieu. Nous nous intéressons donc, aux institutions et politiques publiques qui encadrent le travail quotidien des agents de développement rural, par exemple, les Centres locaux de développement (qui sont leurs principaux employeurs), les Municipalités régionales de comté du fait de leur position centrale dans les processus de développement (octroi de financement notamment) tout comme la politique nationale de la ruralité et le plan d'action local pour l'économie et l'emploi.

Un schéma conceptuel (Figure 0.1, page suivante) présente la problématique de l'étude. Elle montre les interactions de l'agent de développement rural avec les ressources matérielles et humaines dans l'appropriation du territoire. Il fait le lien avec la théorie de la structuration d'Anthony Giddens (dont il est question dans la

partie théorique) dans la perspective de comprendre les difficultés inhérentes aux tâches de l'agent de développement.

**Figure 0. 1. L'agent rural, un facilitateur de la dynamique territoriale**



Cette recherche est exploratoire, et ce, à deux égards : premièrement, ce métier est relativement nouveau<sup>1</sup> et, il a pris de l'importance depuis l'adoption de la première politique nationale de la ruralité en 2001 ; d'autre part, bien que ce métier soit central dans l'ensemble du Québec, il n'y a eu aucune enquête effectuée sur le sujet.

Afin d'atteindre nos objectifs de recherche, nous avons réalisé une série d'entrevues auprès de 7 agents de développement rural opérant dans le Centre-du-Québec. Nous avons mené les entretiens en deux périodes, une première au début de

<sup>1</sup> En effet, bien que le métier d'agent n'était pas encore officialisé, la politique de soutien au développement local, adoptée en 1997, contribua à formaliser les tâches qu'il doit accomplir. Cette loi a institué les Centres locaux de développement qui allait devenir leurs principaux employeurs.

l'élaboration, pour apprendre de cet environnement et la deuxième pour valider les résultats obtenus à la fin de la rédaction.

Ce mémoire se compose de cinq parties :

Dans la partie I, nous exposerons, le cadre opératoire de la recherche, dans lequel nous mettons en évidence la problématique de l'agent de développement rural qui se révèle une réponse aux défis de développement que rencontrent les régions rurales québécoises et, plus particulièrement dans la région du Centre-du-Québec. Nous parlerons également de la question de recherche, les objectifs qui sont fixés, de l'hypothèse à valider et de la méthodologie adoptée pour la réalisation de la recherche. Nous nous interrogerons, aussi, sur la portée et les limites de cette étude.

Dans la partie II, nous traiterons des contextes de l'évolution du métier d'agent de développement dans la transformation des pratiques et interventions territoriales au Québec depuis la Révolution tranquille jusqu'à l'adoption de la politique nationale de la ruralité. Nous parlerons également des différents acteurs et organisations sociales qui facilitent les réalisations des agents de développement dans les collectivités locales.

Dans la partie III, nous analyserons quelques données statistiques en lien à l'indice de développement du Centre du Québec. Nous parlerons aussi de l'implication d'agents de développement rural dans la réussite de plusieurs projets novateurs qui ont eu des impacts positifs dans les collectivités rurales et urbaines de la région.

Dans la partie IV, c'est-à-dire le cadre théorique de l'étude, nous traiterons des différentes approches théoriques construites autour de l'acteur de la dynamique territoriale à travers la théorie de la structuration d'Anthony Giddens. Nous

aborderons notamment les concepts de structure et de contraintes liées à la notion d'action, de la dualité du structurel, de l'acteur et de l'action.

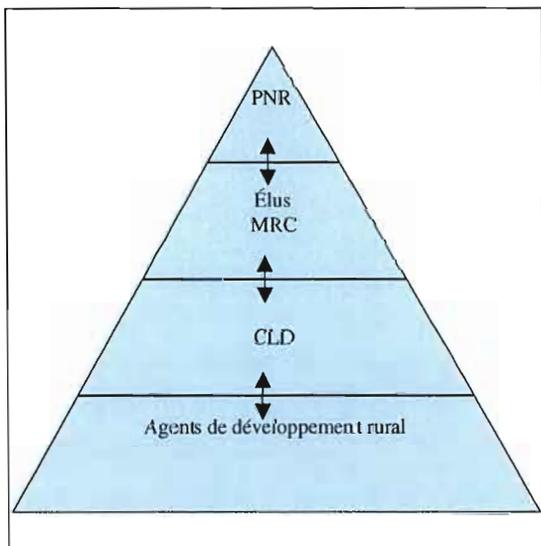
Dans la partie V, nous exposerons notre résultat principal, à savoir, l'importance centrale de la polyvalence de ces professionnels. L'enquête de terrain montre effectivement à quel point ces professionnels sont polyvalents et maîtrisent leurs dossiers. Ils se projettent dans l'avenir, lisent les dynamiques territoriales en plus de maîtriser les compétences primordiales de travail de bureau et de relations publiques.

Cette polyvalence se manifeste dans leur capacité à interagir dans différentes situations de développement. Ils interviennent, par exemple, dans le démarrage d'entreprise, l'accompagnement de nouveaux arrivants, la promotion territoriale, les situations de crise et, toutes autres problématiques propres aux collectivités rurales.

## CHAPITRE I : L'AGENT DE DÉVELOPPEMENT RURAL AU CŒUR DE L'ANALYSE TERRITORIALE

Dans ce chapitre, nous présentons, notre problématique où l'agent de développement se révèle une réponse et un acteur essentiel de la dynamique territoriale des régions rurales québécoises et, plus particulièrement dans la région du Centre du Québec. Nous exposons la question de recherche ainsi que ses objectifs, l'hypothèse à valider et la méthodologie adoptée pour la réalisation de la recherche. Nous présentons également la portée et les limites de la recherche.

**Figure 1.1 : Structure décisionnelle de la Politique nationale de la ruralité**



Ce schéma montre le positionnement de l'agent de développement rural dans la hiérarchie des organisations sociales québécoises. Il est imputable de son travail à son employeur et les élus mettent des actions concrètes en lien à la politique nationale de la ruralité en faveur de la vitalité des collectivités locales.

### 1. 1. Le poids de l'agent de développement rural

Le poids de l'agent de développement rural est double. Le premier niveau concerne son rôle dans la dynamique territoriale. Il est tenu d'apporter des solutions

aux problèmes locaux, des idées novatrices pour la vitalité des collectivités. À un deuxième niveau, ce poids aborde la perception que l'agent de développement se fait lui-même du métier quant aux conditions de travail, l'avenir de la profession et la reconnaissance des agents dans les collectivités.

### **1.1.1. Agent de développement et dynamique territoriale**

L'agent de développement rural joue un rôle clé dans les dynamiques territoriales. L'agent rural est celui qui s'occupe de plusieurs missions en lien notamment à l'animation territoriale. Il aide au démarrage d'entreprises, et a bien d'autres attributions, en ce qui concerne le montage des projets. À cet égard, l'agent de développement rural a l'obligation de fournir des résultats tangibles.

L'agent de développement rural est un métier de type professionnel. Il est embauché en fonction de ses expériences, de ses bagages académiques, pour accomplir des tâches en lien à son expertise et aux besoins de l'employeur. Il travaille au service du milieu comme accompagnateur, facilitateur, agent de liaison.

La plupart du temps, il est recruté par les Centres locaux de développement et les Municipalités régionales de comté. Au sein de cet environnement politique administratif, l'agent a droit de regard dans les décisions. Or, les vrais patrons des agents de développement ne sont pas seulement les directeurs généraux des CLD, mais aussi les élus locaux qui doivent rendre des comptes aux électeurs. Ainsi, le métier demande une grande polyvalence et des aptitudes à faire face aux situations les plus complexes des activités socioéconomiques.

Il est un interlocuteur très sollicité avec cependant des moyens limités notamment aux plans financier, décisionnel et partenarial. Entre autres, l'agent dispose d'enveloppes budgétaires contrôlées pour le financement d'un nombre de projets prédéterminés sur une base annuelle. L'agent n'est pas toujours le dernier à

prendre les décisions, le mot final revient généralement aux élus quant à la façon et au moment d'intervenir sur le territoire. L'agent est tenu d'atteindre les principaux objectifs propres à ses missions, mais il n'est pas toujours facile d'amener des acteurs à travailler ensemble en vue de mettre en œuvre des solutions concertées.

Donc, le métier d'agent de développement ne se résume pas seulement aux questions d'insertion sociale ou d'accessibilité aux services. Ce métier comporte une diversité de tâches, d'attentes, et de compétences relationnelles et professionnelles.

#### **1.1.1.1. La perception de l'agent de développement du métier**

Cette problématique souligne que l'agent de développement rural a des préoccupations concernant d'une part, l'avenir de cette profession et d'autre part, sa place auprès des autres acteurs locaux.

Les préoccupations de l'agent de développement se situent aux niveaux des conditions de travail, des possibilités qui existent pour faire carrière, de la reconnaissance du métier à une plus grande échelle dans la collectivité, et de l'encadrement de leur patron. Ce sont des conditions importantes pour être en confiance pour la réalisation des tâches de l'agent.

L'agent de développement rural doit répondre adéquatement aux exigences des programmes de politiques de développement du territoire. Ce métier prend tout son sens dans la stabilité, la confiance, car, la maîtrise des dossiers après un certain temps devient une affaire de routine pour cet acteur. Les tâches sont tellement diversifiées que l'agent a besoin du temps et de la confiance pour s'affirmer et être en assurance dans les décisions qu'il aura à prendre en lieu et place de son organisation.

## 1. 2. Questions de recherche

Après avoir exposé la problématique de l'agent de développement rural, nous posons les deux questions suivantes :

1. Comment les agents de développement rural contribuent-ils à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets de développement dans les collectivités québécoises?
2. Comment l'environnement politico-administratif organise-t-il et structure-t-il le travail quotidien de l'agent de développement rural?

Ces deux questions vont nous guider tout au long de la recherche. Nous cherchons à comprendre à travers ces questions comment se manifeste cette contribution. Elle ne peut pas s'expliquer uniquement sous l'angle de l'animation car l'agent a un champ d'intervention diversifié. La façon dont il contribue nous montre le rôle central qu'il occupe dans la dynamique territoriale et son influence dans les processus de décision, tant administratifs que politiques. Pour assurer la vitalité des régions rurales, il faut que des porteurs de projets se manifestent et l'agent est là pour accompagner et mettre sur pieds des initiatives qui répondent aux attentes du milieu.

La politique nationale de la ruralité est à la base de la création de l'agent de développement rural pour animer les milieux, mais ce sont les organisations comme les CLD et les MRC qui structurent leurs tâches en fonction des besoins du moment. La deuxième PNR (2007-2014) insiste sur l'importance de ce métier :

*« Il s'est avéré que les agents de développement rural, actuellement au nombre de 104, représentent des ressources professionnelles indispensables dans le processus de prise en charge par le milieu des opérations de renouveau rural, tant sur le plan de l'accompagnement technique que sur le plan de l'alimentation des débats, du fait de leur connaissance des orientations, tendances et innovations du milieu rural. Ils ont joué un rôle de première importance dans la mise en œuvre et dans la concrétisation des pactes ruraux. » (Gouv. du Québec, 2007: 28).*

Ce passage insiste sur l'importance des gouvernements de doter les communautés de ressources professionnelles, afin que le milieu se prenne en charge lui-même. À cet égard, l'agent de développement est le catalyseur.

Nos questions de recherche se fondent sur l'importance de cette ressource pour le développement du monde rural. C'est ainsi que :

*« (...) le gouvernement s'engage à compléter le réseau en place de façon à atteindre un nombre de 136 agents. L'enveloppe budgétaire allouée à cette fin sera de 3 400 000 \$ pour l'année 2007-2008; elle sera indexée par la suite. Elle atteindra plus de 25 millions pour les sept années de la politique. » (Gouvernement du Québec, 2007 : 28).*

Dans cet ordre d'idées, le gouvernement compte continuer avec l'idée d'investir dans l'embauche de nouveaux agents pour accroître ce nombre, ce qui indique à quel point, le gouvernement accorde une grande confiance à ces agents dans les collectivités rurales du Québec.

### **1. 3. Objectifs de la recherche : la contribution des agents dans les collectivités**

Ce mémoire de maîtrise vise quatre objectifs principaux :

1. Comprendre le rôle de l'agent de développement rural dans les collectivités québécoises.
2. Comprendre les liens entre l'environnement politico-administratif et le métier de l'agent de développement rural.
3. Élaborer une méthode d'enquête pouvant servir à travailler sur d'autres régions.
4. Susciter la valorisation et la reconnaissance du métier d'agent de développement.

### **1. 4. Hypothèse**

La polyvalence de l'agent de développement rural représente un critère essentiel de réussites d'initiatives locales, tant rurales qu'urbaines. De par les multiples tâches qu'il doit effectuer, de ses nombreuses relations professionnelles, le

nombre de dossiers sur lesquels il doit intervenir, il possède une grande capacité. Cette polyvalence se traduit dans ses capacités de savoir anticiper et prendre du recul sur les éventuelles mutations, en valorisant les ressources locales, dans une vision à long terme et de démocratie participative.

### **1. 5. Méthodologie : Entrevues semi-directives**

Afin de répondre à nos objectifs de recherche et de valider notre hypothèse, nous avons élaboré une méthodologie basée sur une série d'entrevues semi-directives, effectuées dans la région administrative du Centre du Québec.

Puisque nous avons des ressources matérielles et financières limitées, cette région a été retenue en fonction de sa proximité de Montréal. Nous avons contacté l'agente, responsable de la table régionale (Mauricie-Centre du Québec) pour lui faire part de notre intention d'élaborer un mémoire de maîtrise sur les agents de développement de sa région. À cette même occasion, Nous lui avons soumis un questionnaire comportant onze questions permettant de comprendre le métier d'agent de développement et de ses principaux aspects comme les conditions de travail, la perspective d'avenir dans la profession, etc. Toutefois, nous devons mentionner que l'agente est une ressource du ministère des Affaires municipales et des Régions. Ensuite, l'agente a consulté les agents de développement sous sa responsabilité et ses supérieurs hiérarchiques pour valider la pertinence du questionnaire et l'opportunité de participer à cette enquête. Nous fûmes invités à une des rencontres de la table régionale de ces deux régions<sup>2</sup>.

Cette initiative nous a permis dans un premier temps de fixer un échéancier de rencontres avec l'ensemble des agents du Centre du Québec, c'est-à-dire sept agents

---

<sup>2</sup> Cette rencontre s'est tenue à Louiseville, le 10 juin 2008. Nous en profitons pour remercier Mesdames Manon Fillion, Céline Girard, agentes régionales du ministère des Affaires municipales et des régions du Québec, de m'avoir permis de présenter mon avant-projet aux agents de développement rural de la table régionale Mauricie-Centre du Québec.

de développement rural qui de surcroît ont aussi accepté de répondre au questionnaire. Ces rencontres ont été effectuées en deux périodes, une première au début de l'élaboration, de juin à octobre 2008, pour apprendre de cet environnement et, la deuxième au mois d'octobre 2009, pour valider les résultats obtenus à la fin de la rédaction.

Les entretiens se sont déroulés autour des questions faisant l'objet du questionnaire, mais tout en laissant de la place à l'agent de s'exprimer librement sur le métier, son environnement politico-administratif et sa perception du métier d'agent de développement.

### **1. 6. Portée et limites de l'étude**

L'étude a trois grandes portées et trois grandes lacunes.

Les portées sont les suivantes :

1. Apporter une connaissance nouvelle sur le métier d'agent de développement au Québec et expliquer en quoi consistent ses tâches, et pourquoi les gouvernements recourent à ces ressources humaines de qualité pour l'animation des territoires ruraux. En d'autres termes, montrer que ce métier demande une grande polyvalence pour travailler dans le milieu.
2. Valoriser le métier d'agent de développement rural aux échelles locale et régionale, c'est-à-dire, de souligner la polyvalence des agents de développement rural dans l'appropriation du territoire dans les organisations sociales québécoises.
3. Comprendre les préoccupations de l'agent rural quant à l'avenir du métier, ses conditions de travail et tout ce qui le touche de près ou de loin dans le milieu.

L'étude tient compte d'une région sur dix-sept. Mais, elle ne dit pas que les seize autres n'ont pas les mêmes problèmes, car elles sont toutes soumises à la même

politique nationale de la ruralité. C'est un avantage d'avoir un groupe d'agents représentatifs pour l'ensemble du Québec.

### **Les limites de l'étude**

Les limites sont les suivantes :

1. Le groupe étudié est minime. Ce nombre est un peu restreint, il est un pourcentage assez faible de la population totale d'agents de développement rural sur le territoire.<sup>3</sup> De plus, la recherche n'informe pas sur des questions peut-être pertinentes qui ne font pas partie des enjeux identifiés dans notre analyse comme les orientations sur la politique de la Ville dans les différentes MRC, la solidarité financière entre municipalités et les autres réflexions sur le service public en région.
2. Nous ne pouvons pas comparer les méthodes de travail d'une région à une autre et nous ne sommes pas en mesure d'affirmer que les méthodes de travail et les problématiques sont similaires dans les autres régions. Mais, l'étude ne nous empêche pas non plus de voir en l'agent de développement rural, une compétence affirmée qui facilite l'obtention de résultats évaluables

Notre méthode contribue à valider notre hypothèse de recherche, à travers les entretiens semi-directifs et au deuxième niveau, le questionnaire consolide cette validité.

En somme, cette partie nous a permis d'expliquer succinctement notre cadre opératoire. Nous montrons que l'agent a aussi l'obligation d'un résultat qui pèse sur les épaules. En fait, il a des comptes à rendre à l'employeur. Mais, il nous permet

---

<sup>3</sup> Avec la première politique nationale de ruralité, ils étaient au nombre de 104 en 2001 (PNR I) et ce nombre passe à 136 à sa reconduction en 2006 (PNR II) sur le territoire du Québec.

aussi de prendre connaissance de leur grande capacité, de leur polyvalence pour intervenir sur des problématiques différentes. L'agent de développement est capable de répondre parfaitement aux différentes missions relevant de son attribution.

## **CHAPITRE II:**

### **L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE DÉVELOPPEMENT AU QUÉBEC**

Ce chapitre aborde les contextes d'évolution du métier d'agent de développement dans les grilles de la fonction publique québécoise. Il sera question de présenter l'évolution du métier dans les transformations des politiques régionales au Québec, la place de l'agent rural au cœur de la politique nationale de ruralité, l'importance du pacte rural pour l'agent de développement rural et, les principaux acteurs et institutions sociales qui jouent le rôle de partenaires pour faciliter les actions territoriales.

#### **2. 1. L'essor des métiers du développement au Québec**

Le métier d'agent de développement n'est pas nouveau au Québec. La Révolution tranquille, qu'a connue le Québec dans les années 1960, a généré l'apparition des nouveaux experts du développement territorial appelés les agents économiques; des gens qui s'occupaient de l'intervention territoriale. Cette période est marquée par l'innovation de politiques, de programmes, de structures dans toutes les régions du Québec et s'échelonne sur deux grandes périodes (Dugas, 2005).

Une première de 1961 à 1985 s'inscrit dans l'essor des métiers du développement dans les organisations socioéconomiques. À cette époque de mise en place de ces politiques de développement, sont apparus sur les territoires, particulièrement dans les villes, des commissaires industriels qui devaient stimuler la dynamique d'implantation d'industries salvatrices (Robitaille, 2007 : 7).

Le commissaire industriel demeure la première véritable forme d'agent de développement économique au Québec. Ces nouveaux intervenants économiques avaient pour tâches de promouvoir auprès des investisseurs, les attraits de leur ville, de leur région, tout en favorisant l'expansion industrielle et la concertation des différents acteurs et organismes sectoriels locaux (Polèse, 1994). En fait, les

nouveaux commissariats industriels fonctionnaient grâce au programme d'aide gouvernemental favorisant la création de nouvelles entreprises.

Une deuxième période, de 1985 à nos jours, marque la transformation des pratiques et des interventions territoriales qui tend à arrimer davantage l'économique, le social et le culturel (Comeau et al, 2001), afin de permettre aux régions d'être plus attractives pour les entreprises (PME). Ces agents économiques sont en mesure de faire des interventions plus soutenues que les commissaires industriels et s'établissent en milieu rural pour mieux répondre à la réalité du territoire.

Cependant, en 1996, lors du dépôt du *«Rapport sur les villages prospères»* (SRQ, 1996) la proposition de recourir à des techniciens spécialisés a été faite pour la première fois et, c'est le discours sur le budget de 1997–1998 qui a favorisé l'embauche des premiers agents de développement rural au Québec, dans le but de soutenir le développement des milieux ruraux. Depuis lors, ces agents sont de plus en plus nombreux à œuvrer sur les territoires.

En 1997, la *«Politique de soutien au développement local et régional»* adoptée par le gouvernement du Québec (gouvernement du Québec, 1997 : 18) crée les Centres Locaux de Développement (CLD) qui interviennent sur les territoires des MRC et deviennent les principaux employeurs de ces professionnels. Ces organisations ont pour mission, l'élaboration de toute stratégie locale liée au développement de l'entrepreneuriat et des entreprises, y compris celles de l'économie sociale et la mobilisation des acteurs locaux dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur leur territoire.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> [www.centreduquebec.gouv.qc.ca/cld/index](http://www.centreduquebec.gouv.qc.ca/cld/index). Page consultée le 14/11/2008

La politique de soutien au développement local et régional exige que les secteurs suivants soient représentés : milieu des affaires (industriel, manufacturier et commercial), syndicats, municipalités, milieux agricoles, coopératifs, communautaires et institutionnels (santé et éducation). Aucun secteur ne pouvait être majoritaire au conseil d'administration d'un CLD. Les députés, les responsables du centre local d'emploi (CLÉ), le sous-ministre adjoint au ministère des Régions, le directeur général du CLD, y siégeaient, mais, sans droit de vote.<sup>5</sup> Cette politique permet aux MRC de décentraliser davantage le pouvoir vers les milieux locaux en matière de soutien technique ou financier aux entreprises collectives ou privées.

Cette nouvelle forme de gouvernance s'adapte mieux aux spécificités des besoins locaux. Les CLD induisent un meilleur partenariat à l'échelle locale, mais également aux échelles régionale et nationale. De ce concept est né tout un ensemble de ressources techniques et humaines pour faire face à la complexité territoriale qui recèle des potentialités infinies et qui accorde une place première aux hommes que l'agent de développement rural se situe (Doucet, 2004 : 16).

Cette fonction est récente et l'agent de développement cherche encore sa juste place aux côtés des élus, des acteurs locaux, des bénévoles et militants, des responsables associatifs, des techniciens et agents administratifs. Certains auteurs incitent même à parler de «*métiers flous du développement rural*» (Gilles, 2005).

Toutefois, des changements ont eu lieu également dans la réorganisation des organisations et des ministères, afin de bien diriger le travail des agents en poste, on crée le ministère du Développement économique régional et de la Recherche (MDERR) qui regroupe les anciens ministères à vocation économique incluant le Ministère des Régions, on remplace les Conseils Régionaux de Développement

---

<sup>5</sup> [www.mderr.gouv.qc.ca](http://www.mderr.gouv.qc.ca), page consultée le 11-01-09

(CRD) par la conférence régionale des Élus (CRÉ) et le rattachement direct des CLD aux MRC (gouvernement du Québec, 2004 a : 9). Avec la création du ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR) dont dépendent les politiques nationales de ruralité, le développement régional se distingue du développement économique. Le développement économique reste sous la responsabilité du Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'exportation (MDEIE) (Morin, 2006).

Les CLD disposent de ressources (agents ruraux et programmes) leur permettant d'attirer des entreprises et de se concurrencer pour attirer l'activité économique comme la possibilité d'accorder des subventions à un organisme sans but lucratif et des entreprises privées porteuses de projets viables pour la communauté, la création d'organismes d'initiatives, la possibilité d'acquérir des immeubles et des terrains à des fins industrielles. Ils interviennent aussi dans des projets collectifs qui assurent la vitalité des régions.

En 1998, le ministère du Développement économique et régional confiait à Solidarité rurale du Québec, le mandat de former les premiers agents de développement rural du Québec. La première formation s'est tenue à Saint-Augustin et elle fut une source de réconfort professionnel pour les premiers agents de développement rural qui s'implantaient lentement sur le territoire. Les agents de développement rural avaient le plus souvent le baccalauréat comme formation de base.

Ces pionniers isolés avaient besoin de se rencontrer afin d'approfondir les problématiques rurales communes et d'échanger des méthodes de travail. Or aujourd'hui, la ruralité suscite beaucoup plus d'intérêt et autant d'espoir. Les intervenants sont mieux outillés et leur mandat est plus précis.

De plus, les conditions d'accès à cet emploi demandent un niveau de formation universitaire et le nombre d'années d'expérience est variable, mais se situe entre deux et cinq ans dans des emplois similaires. D'une manière générale, une expérience préalable, même courte, dans un contexte de développement est indispensable. Des compléments de formation représentent des atouts : diagnostic participatif, planification stratégique, planification par objectifs, gestion de projet en aménagement du territoire, évaluation, concept de genre et son application, etc.

Cette période d'orientations de politiques novatrices a officialisé le métier d'agent de développement rural, une compétence technique apportée par la première politique nationale de ruralité (PNR 1, 2001-2006) (Gouvernement du Québec, 2001 : 21). Cette politique a été reconduite en 2006 (PNR 2, 2007-2014) dans la perspective de renforcer davantage la capacité des territoires, de développer l'activité économique locale, ainsi que de stimuler le dynamisme des acteurs locaux aux contextes de s'approprier le territoire adéquatement. Cette mobilisation de l'ensemble de ceux qui a titre personnel ou collectif se sentent concernés par cette dynamique en est un pallier fondamental. Les exclus de la solution d'aujourd'hui seront bien souvent le problème de demain. La vie associative en est le relais.

L'agent de développement est directement imputable de son travail à son employeur, en l'occurrence la municipalité et dans certains cas le CLD. Ce modèle est intéressant et ce, pour plusieurs raisons. D'abord, en devant rendre des comptes à la communauté, l'agent devait se sentir davantage concerné par les résultats de son travail, bien que sur ce sujet il y ait une inadéquation avec les attentes à court terme des élus locaux et les résultats perceptibles à plus long terme de ce type d'intervention. En outre, nous persistons à croire que la fonction «développement» est une responsabilité locale. En l'occurrence, les élus locaux doivent mettre en œuvre des actions concrètes en faveur du développement local comme ils le font pour la fourniture des services municipaux.

En créant un poste d'agent de développement et en discutant des tâches avec cet employé, les autorités locales doivent alors se sensibiliser à cette fonction du «développement local». Cependant, il faut éviter que le pouvoir local se substitue à la communauté comme seul acteur du développement (Jean, 2004 : 11).

## **2. 2. L'agent de développement rural et la politique nationale de la ruralité**

La première politique nationale de ruralité a permis aux MRC d'avoir en poste une ressource humaine de qualité qui est l'agent de développement rural pour les territoires ruraux. Ce n'est donc plus aux technocrates des gouvernements fédéral et provincial, comme c'était le cas dans le passé, qu'il appartient d'élaborer, de réaliser et de contrôler des projets de développement territorial, mais aux agents qui ont des comptes à rendre aux élus locaux réunis au conseil de chaque MRC.

Une telle approche s'inscrit dans le sens des revendications traditionnelles de décentralisation de nombreux intervenants régionaux, mais la Politique nationale de la ruralité du gouvernement du Québec a aussi ses droits à l'intérieur des MRC. Dans beaucoup d'entre elles, des zones de conflits existent entre secteurs urbain et rural, le poids politique des localités y est fort inégal (Dugas, 2003 : 43).

Cette situation provoque un élargissement des écarts socio-économiques à l'intérieur du monde rural. Il faut souligner aussi que cette politique est très avant-gardiste dans ses applications, elle présente une forme explicite de gouvernance partagée.

En 2006, le parti libéral du gouvernement du Québec a renouvelé cette politique en y apportant quelques changements majeurs; le milieu rural a bénéficié de 32 agents de développement rural supplémentaires dans les MRC, la durée de la politique est passée de cinq à sept ans, l'enveloppe budgétaire est augmentée de 90 à

220 millions de dollars et on crée des laboratoires de développement rural (Allie, 2009 : 39). Le nombre des agents ruraux passait de 104 à 136 sur le territoire.

Grâce à la politique nationale de la ruralité, les communautés rurales ont à leur disposition des moyens financiers, via les pactes ruraux, pour assurer leur développement tant à l'embauche de nouveaux agents qu'au financement de nouveaux projets novateurs dans les régions.

Cette orientation de politique est très importante pour les communautés rurales, elle prend tout son sens dans un métier caractérisé par des situations professionnelles complexes et toujours renouvelées, mais modeste sur les perspectives d'avenir. Donc, c'est peut-être l'une des raisons de la méconnaissance du métier. Dans les organisations, l'agent de développement rural n'est pas lié spécifiquement aux tâches rurales, il accomplit aussi des tâches relevant du tourisme, du social, du culturel et suivant les besoins de son organisation.

Ce dynamisme de l'État québécois est très avant-gardiste, il permet la création d'une ressource à vocation régionale et locale pour attirer vers les territoires les grandes industries situées en amont des filières pour qu'elles puissent, par leurs besoins technologiques, provoquer un développement de PME (Proulx, 2002).

La politique nationale de la ruralité vise aussi à renforcer les municipalités rurales dans leurs décisions de développement économique de leurs territoires. Malgré les contextes d'intervention, nous notons une grande variété de situations professionnelles et une diversité de parcours individuels d'agents de développement rural qui combinent souvent une qualification initiale avec une formation continue et une expérience sur le terrain.

Dans ce métier, les facteurs comme la taille de la structure de l'emploi, l'étendue du territoire d'intervention, l'intensité partenariale, le degré de spécialisation thématique et le positionnement hiérarchique font ressortir cette grande polyvalence de ce professionnel.

Quant à l'embauche, la priorité était du côté des candidats ayant une formation en économie ou en administration, mais de nos jours, les agents viennent de formations universitaires et collégiales différentes. Ils sont surtout en poste en fonction d'un besoin de l'organisation, lors de la rentrée en fonction.

### **2. 3. L'agent de développement rural et le pacte rural**

L'embauche des agents de développement rural se fait à partir du fonds du pacte rural. Ce dernier est une entente formelle entre le gouvernement central et les MRC, dans le but de promouvoir le développement dans chaque municipalité rurale de son territoire et, de mettre en place les conditions favorables de partenariat, d'animation et de soutien (Gouv. du Québec, 2001 : 26).

En contrepartie, le gouvernement s'engage à appuyer les démarches et initiatives des MRC tout en instituant des obligations. Cependant, chaque MRC possède un fonds rural où sont regroupées toutes les informations concernant son pacte rural, ainsi que les grandes lignes de son plan de travail ; les actions, les territoires d'intervention prioritaires, dans le but de soutenir les initiatives locales.

Le pacte rural est défini comme étant un dispositif qui permet à l'État et à la collectivité de joindre leurs forces pour agir de manière globale, cohérente et à long terme sur le territoire rural, en tenant compte de ses particularités, de ses forces et de ses potentiels. L'implantation des pactes ruraux a débuté à l'automne 2002 dans les 91 MRC à caractère rural du Québec (Belzil, 2006).

En résumé, le pacte rural vise à promouvoir le développement du milieu rural en fonction de trois orientations de la Politique nationale de la ruralité:

1. Stimuler et soutenir le développement durable et la prospérité des collectivités rurales.
2. Assurer la qualité de vie de ces collectivités et renforcer leur pouvoir d'attraction.
3. Soutenir l'engagement des citoyens et des citoyennes envers le développement de leur communauté (Gouvernement du Québec, 2006 : 26-27)

Les agents de développement rural ne bénéficient pas uniquement des subventions provenant du pacte pour financer les projets car ils travaillent aussi sur les projets visés par le plan d'action locale pour l'économie et l'emploi (PALÉE) et d'autres programmes mis sur pied par différents ministères en partenariat avec les MRC/CLD. Habituellement, en milieu rural, ils interviennent dans les deux politiques et gèrent plusieurs dossiers.

Le PALÉE est une politique gérée par le ministère du Développement économique, Innovation et Recherche (MDEIE), et celle du pacte, par le Ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR), dans le but d'assurer la pérennité des milieux ruraux.

Pour recevoir le financement lié à la politique du pacte rural, l'obligation est faite aux MRC de s'engager à adopter et à déposer chaque année auprès du ministre du MAMR, un plan de travail actualisé et de s'engager à confier au Centre local de développement (CLD), les responsabilités relatives au mandat de cet organisme, prévu à la loi sur le ministère des Régions.

Pour réaliser ces engagements, les MRC entreprennent une démarche de réflexion, d'organisation et d'action au sein de chaque communauté rurale de leur juridiction;

pour appuyer les opérations menant à la réalisation de projets et pour identifier les initiatives pour soutenir les actions des communautés des territoires visés.

En fait, la MRC doit déposer auprès du ministre, au plus tard, 90 jours après la signature du Pacte, le plan de travail qui tient compte des planifications existantes aux paliers de la MRC et de la région et qui regroupe six éléments :

1. la démarche privilégiée visant à mobiliser chaque communauté rurale en vue d'enclencher la corvée rurale, en faisant appel au leadership des élus locaux;
2. la description de la structure organisationnelle devant assurer la mise en œuvre du Pacte rural;
3. l'identification et la participation des différents partenaires, y compris des comités de relance locaux;
4. l'identification des champs d'intervention prioritaires;
5. l'identification des parties dévitalisées de leur territoire et des actions nécessaires pour améliorer leur situation;
6. l'identification des résultats attendus<sup>6</sup>.

Pour sa part, le MDEIE, avec son fonds, participe financièrement aux projets et activités de développement d'entreprises qui s'inscrivent dans les objectifs du PALÉE qui est un document d'orientation stratégique qui identifie les grandes priorités d'action pour les CLD, ses partenaires publics, privés, syndicaux, communautaires et institutionnels en matière de développement économique et le développement de la main-d'œuvre. Habituellement, il est élaboré en concertation avec l'ensemble des partenaires et donne une grande place à la participation citoyenne. Il est le reflet des préoccupations, des attentes et des aspirations des

---

<sup>6</sup> <http://www.mamrot.gouv.qc.ca>, page Consultée le 25-03-09

communautés visées. L'élaboration du PALÉE tient compte de l'entrepreneuriat et de l'économie sociale et fait partie des responsabilités des CLD.

Le Fonds dédié au PALÉE vise à soutenir des projets spécifiques qui s'inscrivent dans la démarche locale du plan d'action pour l'économie et l'emploi. Il permet d'appuyer financièrement des projets d'étude et des initiatives publiques et privées concernant divers secteurs à développer, comme le tourisme, les arts, le patrimoine et la culture. L'aide financière accordée prend la forme d'une subvention. Les organismes présents dans les secteurs du commerce de détail ou de gros, de l'hébergement et de la restauration ne peuvent pas être financés. Par contre, cette subvention tient compte des études et des activités visant à mettre en place des conditions favorables afin de susciter des investissements et de réaliser des projets pilotes innovateurs qui contribueront, à long terme, à créer des emplois.

Toutefois, des restrictions sont aussi envisagées quant à l'obtention de l'aide et ne peuvent servir à financer des activités liées au fonctionnement normal d'un organisme, un projet déjà réalisé, des dépenses effectuées ou des dépenses pour lesquelles l'organisme a pris des engagements contractuels, avant la date du dépôt du dossier. Elle ne peut être utilisée pour rembourser des dépenses admissibles déjà supportées par d'autres partenaires des secteurs public, parapublic et privé ou des emprunts à venir. Elle ne peut contribuer à financer le service de la dette d'un organisme, à rembourser des emprunts à venir ou à renflouer un fonds de roulement.

Le montant de l'aide est calculé en tenant compte du soutien accordé par les ministères et organismes des gouvernements du Québec et du Canada, de même que par des partenaires disposant de fonds d'intervention dont le financement vient de ces gouvernements (Société d'aide au développement des collectivités)<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/>. Page consultée le 12-03-09.

## **2. 4. L'agent rural et les acteurs locaux du territoire**

Le travail de l'agent de développement rural se fait d'habitude en partenariat avec d'autres acteurs locaux qui participent grandement à ce processus de dynamisation territoriale. Ils sont plusieurs, mais pour l'étude, nous parlerons que de quelques-uns en commençant par les municipalités.

### **a) Les municipalités**

La municipalité est un carrefour incontournable dans le travail de l'agent de développement rural où sont concentrées les différentes problématiques de la collectivité. La municipalité est un milieu de vie qui est régie par un conseil municipal qui assure la gestion des services de la collectivité, le développement des services et se fait en collaboration avec la MRC et souvent avec d'autres municipalités. Par leurs tâches, les agents ruraux ont des comptes à rendre à ces dernières, que ce soit à une situation qui fait problème ou à la réalisation d'un projet collectif ou individuel, car, ils sont les techniciens de terrain des élus locaux. Les municipalités sont de la compétence exclusive du gouvernement du Québec et sont régies par plusieurs lois, dont deux principales : la loi sur la cité et les villes et le code municipal qui s'applique à des municipalités de plus petite taille.

Historiquement, le rôle des municipalités a beaucoup évolué vers des services aux personnes. Pendant la crise des années 1930, elles assumaient des fonctions d'assistance sociale qui ont par la suite été assumées par les gouvernements fédéral et provincial (Tremblay, 2004 : 37). Aujourd'hui, les fonctions principales des administrations municipales sont au nombre de huit incluant le développement économique qui est sous tutelle des CLD.

---

### **b) Les municipalités régionales de comté (MRC)**

La MRC est l'instance suprême de la gestion de la politique nationale de ruralité. Elle décide quand recourir à l'embauche d'agent de développement rural supplémentaire dans les collectivités de son territoire. Cette organisation est instituée, en 1979, par la loi (loi 125) sur l'aménagement et l'urbanisme.

La MRC ne faisait que reconduire un regroupement antérieur qui remontait au siècle dernier, le conseil de comté, en lui attribuant un mandat précis en matière d'aménagement du territoire (Allie, 2009 : 43). L'action de la MRC s'appuie sur la légitimité que lui accorde la population et non sur l'aspect légal, Bouchard (1997 : 80). Il faut souligner que le conseil de comté ne réunissait que les municipalités rurales, alors que la MRC réunit les municipalités rurales et urbaines. Depuis leur création, les MRC favorisent la coopération inter-municipal, tissent des solidarités entre les milieux ruraux et urbains et opèrent des rapprochements entre les élus.

Leur évolution depuis ces vingt dernières années, leur a donné le mandat d'agir directement sur le développement économique de leurs municipalités. Cependant, il s'agit d'une démarche volontariste de chacune des municipalités locales qui, après consultation de ses citoyens, demande son rattachement à la MRC. C'est donc partiellement l'expression d'un sentiment d'appartenance territoriale (Gumuchian, 1991 : 119). Dans certains cas, une MRC peut avoir un agent de développement rural attaché directement à son service même quand il y en a un au service du CLD.

### **c) Les chambres de commerce et les regroupements de gens d'affaires.**

Les chambres de commerce sont des acteurs importants dans le développement régional, mais ne sont pas implantées dans toutes les régions. Elles prennent position sur différents dossiers et représentent le mieux possible leurs membres aux différentes instances de consultation et de concertation des projets de

territoire. Elles participent activement dans les grandes décisions de politiques de développement régional.

Selon les régions et la nature des entreprises membres, elles se positionnent avec les agents de développement rural sur l'orientation à prendre en vue de corriger une situation. Si les entreprises ne sont pas les seuls acteurs de la dynamique territoriale, elles jouent cependant un rôle important, puisqu'elles produisent des biens et des services, du moins dans le secteur privé (Tremblay, 2004. p. 476) et souvent en partenariat avec les organismes publics et parapublics qui eux aussi jouent aussi leur rôle non négligeable dans le développement des régions. Donc, tels les écoles, les cégeps, les universités, les hôpitaux, les CLSC, les carrefours jeunesse-emploi, etc.

Les chambres de commerce constituent en fait des intervenants majeurs. Par leur connaissance du milieu et de ses problèmes socioéconomiques, elles sont des ressources importantes pour comprendre et proposer des avenues de développement (Tremblay, 2004 : 478). La majorité des postes au sein de tels organismes sont réservés à des personnes provenant de milieux précis ou ayant des compétences spécifiques, mais ils peuvent également être attribués en fonction de représentations locales.

**d) Les syndicats.**

L'agent de développement intervient aussi auprès des syndicats et c'est une obligation de la politique de soutien au développement local et régional de recourir à cette entité dans la recherche de solutions en situation de crise d'emploi.

Par leur présence, par leurs actions et leurs priorités de négociation, ils ont un impact sur les choix économiques des décisions des entreprises. Aussi, par leur rôle auprès des gouvernements et des élus locaux, par les positions et les propositions qu'ils développent et soutiennent auprès des autres intervenants et agents socioéconomiques de la région et auprès de la population en général, voire par leur capacité à mobiliser de larges groupes de la population, ils jouent un rôle politique non négligeable, susceptible d'infléchir les décisions. En somme, la participation syndicale aux différentes tables de concertation régionale concrétise ce rôle. Ils interviennent activement en matière de concertation, souvent en réaction à des fermetures d'entreprises. (Tremblay, 2004 : 477).

Les acteurs qui interviennent sur le territoire sont multiples, la manière dont s'organisent leurs relations partenariales est donc centrale dans des domaines aussi vitaux que la gestion des ressources naturelles, la maîtrise de la société de l'information, les systèmes d'échanges internationaux, les liens villes-campagnes, etc. Les processus de concertation entre puissance publique et citoyens sont autant de thèmes qui relèvent directement de l'environnement professionnel de l'agent de développement rural.

Les agents ruraux sont des acteurs importants de la vie socioéconomique et culturelle des populations. Leur travail prend tout son sens dans cette capacité à réunir toutes ces institutions autour d'un même projet pour le bien de la collectivité.

Somme toute, l'agent de développement rural évolue dans des contextes différents dans les collectivités locales. Ce métier s'est développé avec la montée en puissance des politiques régionales novatrices et son champ d'action est très étendu et diversifié. L'agent de développement rural demeure incontournable dans la mobilisation des activités des acteurs économiques locaux et des organisations sociales. Il tient compte non seulement des politiques à appliquer, mais aussi des considérations des autres acteurs de la vie sociopolitique des collectivités.

Chaque métier a son histoire et son cycle d'évolution et l'agent de développement rural au Québec ne fait pas exception à cette règle. Comme nous l'avons mentionné dans ce chapitre, les contextes d'intervention de l'agent de développement rural ne sont pas seulement liés à la politique nationale de la ruralité, les régions rurales bénéficient d'autres mesures provenant d'autres ministères. Toutefois, il y a aussi de fonds qui ne proviennent pas directement des ministères. Au chapitre suivant, nous analyserons quelques données de la région d'étude en lien à l'implication des agents ruraux.

## **CHAPITRE III :**

### **LA SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE DANS LE CENTRE-DU-QUÉBEC**

Ce chapitre expose, dans un premier temps, quelques initiatives de l'agent de développement pour assurer la pérennité régionale et, dans un deuxième temps, présente un portrait socioéconomique de la région, à travers quelques indicateurs pertinents de son développement économique. Nous parlerons également de quelques initiatives d'agents de développement dans des projets qui ont abouti dans les différentes municipalités du Centre du Québec.

#### **3. 1. L'agent de développement et la pérennité régionale**

Ce point expose le comportement de l'agent de développement rural dans la réalisation d'objectifs pour assurer la vitalité de sa collectivité. Il se doit d'être au courant de tout changement de la vie économique, culturelle et sociale du territoire.

L'agent de développement doit veiller à la vitalité économique de sa région, de manière durable et responsable. Cette vitalité est le fondement même des pactes ruraux dans les politiques nationales de la ruralité. Elle se résume aux diverses actions entreprises par l'agent de développement dans les différentes collectivités de sa municipalité. L'agent de développement rural suit également l'évolution des indicateurs de développement économique pour savoir où et quand intervenir. Donc, la vitalité économique des régions est le critère par excellence de financement de projets par les agents de développement rural.

L'évaluation de la vitalité économique se fait en comparant l'indice de développement de la région à celui des autres régions du territoire. L'indice de développement économique est un outil qui mesure le niveau de développement d'une région selon les thèmes suivants : démographie, marché du travail, le revenu et la scolarité.

L'agent de développement doit veiller à ce que la région demeure dynamique dans son développement et est à l'affût de toute problématique improvisée, comme les fermetures d'usine par exemple. Donc, c'est là que l'animation prend tout son sens dans l'appropriation du territoire, c'est à dire, dans tous les secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle dans les milieux.

Toutefois, l'agent de développement est toujours prêt à réagir face aux défis qui se présentent quotidiennement dans sa collectivité, et ce, de manière concrète et efficace. L'intervention de l'agent de développement s'appuie sur des bases solides et un savoir-faire reconnu sur le terrain. Elle est un élément clé de toute progression de l'indice de développement économique d'une région. Par contre, le secteur des services est plus dynamique que celui de la fabrication des biens, mais cela n'empêche pas la tendance de se maintenir.

**Tableau 3.1** : Emploi par industrie (Centre du Québec et ensemble du Québec, 2004-2008)

	2004	2008	Variation
En millier			
<b>Centre du Québec</b>	<b>109,8</b>	<b>115,5</b>	<b>5,2</b>
La production de biens	45,2	40,7	-10,0
Les services	64,6	74,7	15,6
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>3 680,5</b>	<b>3881,7</b>	<b>5,5</b>
La production de biens	913,3	886,4	-2,9
Les services	2767,1	2995,2	8,2

Le tableau 3.1<sup>8</sup> compare la situation de l'emploi par industries, entre le Centre du Québec et l'ensemble du Québec. La tendance montre trois éléments essentiels, des taux de variation, de -10,0% et de -2,9%, qui reflètent une baisse d'emplois dans le secteur de la fabrication des biens dans les deux régions.

<sup>8</sup> Pour obtenir l'ensemble des données du tableau 1, voir l'annexe 3 (page 130)

Le Centre du Québec et l'ensemble du Québec connaissent aussi un accroissement d'emplois considérable dans le secteur des services, respectivement de 15,6% et de 8,2%. Dans l'ensemble, les deux régions présentent des signes encourageants en ce qui a trait à l'employabilité sur le territoire. Par contre, des taux respectivement de 5,2% et 5,5% représentent la bonne marche de certaines industries, mais sont loin de satisfaire les exigences quotidiennes de l'intervention territoriale.

Les agents de développement rural, à travers des ressources financières disponibles encouragent des projets en lien aux indicateurs (entreprises) en difficulté, dans le démarrage de nouvelles initiatives qui assureront une augmentation du taux de variation en emploi par industrie.

Les indicateurs représentant les entreprises de fabrication, -23,2%, de transport et l'entreposage, -12,9%, le commerce, -7,0%, sont des occasions de renouvellement de techniques, de création ou tout autre projet permettant l'augmentation des emplois dans ces secteurs. Les programmes ACCORD et PALÉE en sont de parfaits exemples de création d'emplois.<sup>9</sup> Les branches qui ont connu les plus fortes augmentations sont dans les activités de services de soutien, 66,7%, les soins de santé et d'assistance sociale, 60,2%, et la construction, 57,1%. Nous constatons une croissance considérable, plus de la moitié des emplois sont créés.

Dans l'ensemble du Québec, la situation n'est pas trop reluisante, mais les difficultés se situent au niveau des industries de fabrication, -13,2%, de foresterie, pêche, mines et autres, -9,9%. Pour certaines branches d'activités comme les services

---

<sup>9</sup> Le programme ACCORD (Action concertée de Coopération régionale de Développement) est un projet de coopération entre trois partenaires principaux : les régions du Québec, le gouvernement du Québec et la société générale de financement (SGF) géré par le Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE). La région du Centre du Québec fait partie de ce programme (le secteur de la fabrication de biens) et les CLD assurent le suivi dans les collectivités.

de soutien, 17,1%, l'hébergement et la restauration, 17,3%, la construction, 31,2%, l'agriculture, 22,8%, l'accroissement en emploi, sont considérables. Dans le reste du secteur des services qui recouvre en particulier les administrations, l'accroissement à l'emploi a été moins rapide.

Globalement, les régions du Centre du Québec et l'ensemble du Québec présentent des signes d'encouragement au niveau de plusieurs indicateurs où le taux de variation en emploi est en progression. Cet accroissement d'emplois aura des effets d'entraînement bénéfiques sur d'autres indicateurs en difficultés. Cependant, il y aura toujours des améliorations à apporter dans certains secteurs de l'activité économique centricoise et dans l'ensemble du Québec. Dans les deux régions, le secteur de la fabrication présente des taux d'emplois assez faibles. Cette situation peut s'expliquer en fonction de plusieurs paramètres, mais ce qui est rassurant c'est que les agents de développement aient les outils nécessaires pour relancer, à travers des programmes, les mécanismes de création dans les industries touchées.

**Tableau 3.2** : Nombre de travailleurs, 25-64 ans, selon le groupe d'âge (MRC du Centre du Québec, 2004 et 2008)

	2004	2008	TCAM*%
<b>Arthabaska</b>	26 753	27 101	0,3
25-34 ans	6 645	6 953	-1,1
35-44 ans	8 003	6 888	-3,7
45-54 ans	8 396	8 707	0,9
55-64 ans	3 709	4 553	5,3
<b>Bécancour</b>	7 481	7 726	0,8
25-34 ans	1 608	1 841	3,4
35-44 ans	2 263	1 913	-4,1
45-54 ans	2 509	2 671	1,6
55-64 ans	1 101	1 301	4,3
<b>Drummond</b>	37 442	38 935	
25-34 ans	9 995	10 622	1,5
35-44 ans	11 059	10 061	-2,3
45-54 ans	11 368	11 983	1,3
55-64 ans	5 020	6 269	5,7
<b>Érable</b>	9 359	9 269	-0,2
25-34 ans	2 190	2 271	0,9
35-44 ans	2 776	2 297	-4,6
45-54 ans	2 962	3 055	0,8
55-64 ans	1 431	1 646	3,6
<b>Nicolet- Y.</b>	8 886	8 939	0,1
25-34 ans	1 936	1 970	0,4
35-44 ans	2 639	2 162	-4,9
45-54 ans	2 991	3 138	1,2
55-64 ans	1 320	1 669	6,0

Source : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca), page consultée le 16/12/09

\* : TCAM : Taux de croissance annuel moyen

Le tableau 3.2 (page précédente) présente le nombre de travailleurs, selon le groupe d'âge, dans les différentes MRC de la région du Centre du Québec. Le nombre de travailleurs correspond au nombre de particuliers de 25 à 65 ans ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise comme principale source de revenus. Cet indicateur a été élaboré par l'Institut de la statistique du Québec à partir des statistiques fiscales des particuliers, dans le but de suivre annuellement l'évolution du marché de l'emploi par MRC.

Nous présentons cette tendance à partir des résultats du calcul des taux de croissance annuels moyens (TCMA) par groupe d'âge pour ce secteur. Toutes les MRC de la région du Centre du Québec connaissent un ralentissement pour le groupe 35-44ans, comme en témoigne le taux de croissance annuel moyen (TCMA) des MRC de Drummond, -2,3%, Arthabaska, -3,7%, Bécancour -4,1%, Érable, -4,6% et Nicolet-Yamaska, -4,9%. Drummond est la région la moins touchée par cette baisse d'emplois dans cette catégorie.

Toutes les MRC de la région profitent d'une croissance réelle pendant ces quatre années, Drummond, 1,0%, Bécancour, 0,8%, Arthabaska, 0,3%, et Nicolet-Yamaska, 0,1%. Par contre, la région de l'Érable, -0,2%, n'a pas connu de progression du nombre d'emplois créés dans quelques secteurs au cours de cette période.

Par ailleurs, la région du Centre du Québec connaît une hausse d'emplois considérable dans le groupe d'âge 55-64 ans, soit à un rythme supérieur sur les autres groupes d'âge, respectivement, Nicolet-Yamaska, 6,0%, Drummond, 5,7%, Arthabaska, 5,3%, Bécancour, 4,3%, et l'Érable, 3,6%.

En somme, la région accuse une diminution d'emplois pour certains groupes d'âge, mais connaît aussi un accroissement pour d'autres à un rythme légèrement

supérieur à celui de l'ensemble du Centre du Québec (+ 2,0 %). Toutes les MRC de la région font de la création d'emplois une priorité pour atteindre une croissance réelle pour le développement de la région.

**Tableau 3.3** : Taux de chômage (Centre du Québec et ensemble du Québec, 1998-2008)

	Centre du Québec	Ensemble du Québec
	En %	
1998	10,0	10,3
1999	9,8	9,3
2000	8,9	8,5
2001	9,8	8,8
2002	7,9	8,6
2003	8,9	9,1
2004	8,3	8,5
2005	8,1	8,3
2006	7,4	8,0
2007	6,7	7,2
2008	7,8	7,2

Source : [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca), page consultée le 14/01/09

Le tableau 3.3 présente la situation du chômage dans le Centre du Québec et dans l'ensemble du Québec. Il s'agit de montrer les nombreuses fluctuations dans ce secteur de 1998 à 2008.

Le taux de chômage exprime le rapport entre la population au chômage et la population totale en âge de travailler. Notons que pour être considérée au chômage une personne doit être âgée de 15 ans ou plus, ne pas avoir d'emploi et en rechercher un activement. Les données fournies par Statistique Canada sont mensuelles et désaisonnalisées, ce qui permet d'écarter l'impact des fluctuations saisonnières sur les

variations observées et ainsi d'avoir des données comparables entre elles tout au long de l'année.

La tendance est la même dans les deux régions. En 1998, plus de gens étaient au chômage, le taux était de 10,0% point dans le Centre du Québec et de 10,3% points dans l'ensemble du Québec. Ensuite la situation a évolué et les deux régions ont connu des améliorations similaires en 1999 et 2000 avec des baisses de 9,8% et 9,3% et de 8,9% et 8,5%. Mais en 2001, le Centre du Québec a connu un fort taux de chômage de 9,8%, comme c'était le cas en 1999.

Depuis cette période, la situation s'est améliorée pour ne plus atteindre un tel niveau de régression : la région a connu des baisses considérables de 6,7% en 2007 qui est la meilleure depuis 1998, mais en 2008, elle a connu un accroissement 7,8%, soit une augmentation de 1,1% due aux répercussions économiques de certains secteurs d'activités dans le domaine de fabrication des biens. Tandis que dans un autre registre, l'augmentation du chômage dans l'ensemble du Québec n'est pas très considérable, il avoisine les 0,3% en 2000 et 0,2% en 2001 pour connaître sa pire période en 2003 avec un taux de 9,1%. Depuis cette baisse, le chômage se stabilise à un taux de 7,2% pour les années 2007 et 2008. Les répercussions de la récession continuent de faire ses marques dans les régions, mais des mesures sont mises sur pieds pour la création de nouveaux emplois dans les secteurs les plus touchés par les baisses d'emploi.

Malgré tout, le secteur tertiaire connaît une grande amélioration au niveau de l'embauche, ce qui permet de diminuer le nombre de gens à la recherche d'un emploi. Le secteur tertiaire comprend les finances, les services de santé, l'immobilier, le transport et l'entreposage, etc.

**Tableau 3.4** : Indice de dépendance économique (MRC du Centre-du-Québec, 2002-2006)

	2002	2003	2004	2005	2006
	%				
Arthabaska	114,1	117,9	121,4	123,5	124,5
Bécancour	130,2	128,5	138,2	130,5	132,3
Drummond	117,5	119,3	123,2	124,8	126,2
L'Érable	139,4	144,7	152,0	154,0	151,1
Nicolet-Yamaska	151,4	152,3	153,2	151,5	149,8

Source : *www.statcan.ca*, page consultée le 10/11/09.

Le tableau 3.4 présente l'indice de dépendance économique provincial qui correspond au rapport de dépendance économique (RDE) d'une MRC, exprimé en pourcentage du RDE de la province.

Cet indice peut être supérieur à 100, il signifie alors que le RDE de la MRC est supérieur au RDE de l'ensemble du Québec<sup>10</sup> la situation est meilleure dans les MRC du Centre du Québec que dans l'ensemble du Québec. Par exemple pour la municipalité régionale de comté d'Arthabaska, le taux augmente d'années en année, passant respectivement de 114,1% à 124,5%, sans jamais connaître une baisse et la tendance se répète du côté de la MRC de Drummond pour la même période de 2002 à 2006, respectivement de : 117,5% à 126,2% .

Dans ces deux régions, la croissance est maintenue, tandis que dans les autres MRC, tantôt l'indice croît, tantôt décroît pour connaître un accroissement en 2006. La situation dans la MRC de l'Érable connaît une situation assez particulière, mais toujours au-dessus du rapport de dépendance économique de l'ensemble du Québec, c'est-à-dire, l'indice était de 139,4% en 2002, il a fait un accroissement de 154,0% en 2005 pour connaître une baisse de 151,1% en 2006. Pour les MRC de Nicolet-Yamaska et Bécancour, cet accroissement se présente différemment. Dans la

<sup>10</sup>Ces indicateurs sont développés par l'Institut de la statistique du Québec

première, l'indice était de 151,4% en 2002 pour finir il n'est pas trop élevé 149,8 en 2006 et, c'est la seule MRC qui a clôturé la tendance en baisse, tandis qu'à Bécancour, l'indice tantôt baisse, tantôt connaît une augmentation pour finir en 2006 à 132,3%. Et dans l'ensemble, cela représente une augmentation de cet indice, car il était de 130,2% en 2002. Le Centre du Québec demeure une région où l'activité économique est toujours en progression même quand certains secteurs connaissent parfois des difficultés de croissance.

L'indice de développement économique du Centre du Québec poursuit une progression enclenchée depuis 2001. L'IDE était de 92,7% en 2001 comparativement à 97,5 en 2006, mais la région se situait sous la moyenne provinciale fixée à 100, or, elle est passée du 13<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> rang par rapport à certaines régions.<sup>11</sup>

**Tableau 3.5** Taux d'activité, d'emploi et de chômage, 3e trimestre 2008 au 3e trimestre 2009

	3etr.08	4etr.08	3etr.09	Var.09/08
<b>Centre du Québec</b>				
Taux d'activité	68,5	66,0	66,6	-1,9
Taux d'emploi	63,1	60,3	62,6	-0,5
Taux de chômage	7,8	8,6	6,1	-1,7
<b>Ensemble du Québec</b>				
Taux d'activité	65,5	65,6	65,2	-0,3
Taux d'emploi	60,6	60,8	59,4	-1,2
Taux de chômage	7,4	7,2	9,0	1,6

Source : [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca), page consultée le 18/11/09. Ces données sont désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec en moyennes mobiles de trois mois.

<sup>11</sup> Site internet (Statistique Canada), page consultée le 13/05/09

Le tableau 3.5 compare les taux de variation des troisièmes trimestres de 2008 et de 2009 de trois indices fondamentaux dans l'activité économique du Centre du Québec et de l'ensemble du Québec (activité, emploi et chômage)<sup>12</sup>.

Dans les deux régions présentées, les différents taux d'activité, d'emploi et de chômage sont négatifs, à part l'ensemble du Québec qui présente un taux de chômage positif de 1,6%, dû au redressement de l'activité de ce secteur au troisième trimestre 2009, passant de 7,2% au 4<sup>e</sup> trimestre de 2008 à 9,0% au troisième trimestre 2009. Par contre, le Centre du Québec présente un ralentissement total au cours de la même année 2008, respectivement de -1,9%, -0,5% et -1,7%. Cette baisse d'activité est liée notamment à la conjoncture du ralentissement des échanges commerciaux nationaux et mondiaux de l'année 2008, provoquant une réduction temporaire des besoins de main-d'œuvre dans l'économie. Deux situations peuvent expliquer cette tendance dans la région.

En 2008, face aux problèmes de récession de l'activité mondiale, le Centre du Québec n'a pas échappé à la tendance en connaissant des baisses considérables des secteurs d'emploi et de l'activité, passant de 68,5% à 66,6% au troisième 2009 (taux d'activité) et de 63,1% à 62,2% pour le secteur de l'emploi pour la période de l'étude.

Les entreprises ont beaucoup licencié pour adapter leur capacité de production à la baisse de l'activité économique. Par contre, le chômage conjoncturel se résorbe avec le retour de la croissance économique qui nécessite des embauches de la part des entreprises.

---

<sup>12</sup> Le taux d'activité indique le rapport entre la population active (les personnes qui sont soit en emploi, soit au chômage) et la population totale en âge de travailler (à savoir, les personnes de 15 ans et plus). Ce sont des données fournies par le bureau de la Statistique Canada sur des bases trimestrielles et désaisonnalisées. Elles permettent d'écarter l'impact des fluctuations saisonnières sur les variations observées et ainsi d'avoir des données comparables entre elles tout au long de l'année.

Toutefois, le taux de chômage était aussi lié à des changements de structures économiques dans la région, provoquant une inadéquation qualitative entre l'offre et la demande de travail. Les industries locales ont connu des problèmes de rendement au cours de cette période. Mais, la région a aussi connu une amélioration avec la reprise de nombreuses activités dans le secteur de la fabrication des biens, passant de 7,8% au troisième trimestre 2008 à 6,1% au troisième trimestre 2009 pour situer le taux de variation à -1,7% point.

Cette reprise, au niveau de l'emploi, est due aussi à l'évolution des nouvelles orientations de carrière de la population active qui ne trouvait plus d'emplois correspondant à ses qualifications.

**Tableau 3.6 : Populations des régions administratives au 1<sup>er</sup> juillet (2006 à 2008)**

	2006	2007	2008
Bas-Saint-Laurent	201 565	201 108	202 068
Saguenay	274 118	273 075	274 919
Capitale nationale	668 734	673 245	680 074
Mauricie	260 314	260 778	262 152
Estrie	301 014	302 627	304 722
Montréal	1 873 589	1 881 110 93	1 877
Outaouais	344 865	348 538	351 964
Abitibi	144 868	144 890	145 844
Côte-Nord	96 561	96 021	96 060
Nord du Québec	40 272	40 727	41 129
Gaspésie	95 162	94 705	94 729
Chaudière-Appal.	396 951	398 752	42 019
Laval	372 410	378 238	384 224
Lanaudière	433 776	442 078	452 897
Laurentides	518 399	526 236	535 395
Montérégie	1 383 026	1 396 689	1 415 010
<b>Centre du Québec</b>	<b>225 928</b>	<b>227 221</b>	<b>229 625</b>

Source : [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca), page consultée le 12/10/2009

Le tableau 3.6 présente l'estimation des populations de toutes les régions du Québec. Cependant, les populations ne se sont pas accrues dans toutes les MRC entre 2001 et 2006, ce qui représente un pourcentage assez faible. À part quelques régions qui ont connu une augmentation de population comme la Montérégie, le Centre-du-Québec et pour d'autres, la tendance n'est pas la même, avec un taux de variation négatif.

Les raisons sont multiples et constituent des défis à surmonter pour accroître les populations. Par contre, le vieillissement de la population y est légèrement compensé par l'augmentation du nombre de personnes de 15 à 24 ans et par la

proportion élevée des jeunes de moins de 15 ans. Cette dernière s'explique par une forte fécondité. Le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans se compare à celui de l'ensemble de la population québécoise. D'où, la problématique persistante du vieillissement de population.

Les phénomènes démographiques, les mouvements migratoires et le taux de fécondité, exercent une influence déterminante sur le niveau de vie de la population, l'organisation du territoire, le marché du travail, la livraison et la disponibilité des services publics ainsi que sur le rapport de dépendance entre les personnes à charge et celles en âge de travailler.

**Tableau 3.7 : Évolution de la population des MRC du Centre du Québec 1996-2008**

	1996	2001	2006	2008
<b>Arthabaska</b>	63818	65336	66776	68234
<b>Bécancour</b>	19927	19429	18907	19186
<b>Drummond</b>	85144	89593	93882	96050
<b>Érable</b>	25015	24460	23254	23155
<b>Nicolet-Yamaska</b>	23985	23932	23109	23000

*www.statcan.ca, page consultée le 11/12/09*

Le tableau 3.7 présente l'évolution des populations dans les différentes MRC du Centre du Québec au cours de la période de 1996 à 2008.

Les MRC susmentionnées font face à deux grandes problématiques qui affectent en partie le développement socioéconomique et culturel de la région. Il s'agit de la migration des jeunes et le vieillissement de la population. Dans les MRC d'Arthabaska et de Drummond, les populations ont toujours augmenté, passant de 63818 en 1996 à 68234 en 2008 dans la première et, de 85144 en 1996 à 96050 dans la deuxième. Cette tendance a été toujours maintenue pendant les années. Ces MRC ne vivent pas ces problématiques comme c'est le cas dans les autres MRC de la région.

Par contre, depuis les recensements de 1996, 2001 et 2006, les autres MRC connaissent des baisses de populations considérables. La situation s'est un peu améliorée à Bécancour, passant de 19927 en 1996 à 19186 en 2008, après avoir baissé en 2006 à 18907. Pour Nicolet-Yamaska, la courbe continue de décroître, passant de 23985 en 1996 à 23000 en 2008, sans connaître une augmentation à travers les années. Pour la MRC de l'Érable, la situation est semblable, passant de 25015 en 1996 à 23155 en 2008.

Ces tendances peuvent s'expliquer de deux façons :

- 1) Le manque de services et d'activités dans certaines municipalités, ajouté aux lacunes dans les services de transport permettent aux jeunes de transiter vers des études ou des emplois vers les municipalités de plus grande importance. C'est aussi une explication de la migration inter-municipalité et souvent, très peu retournent dans leur région après des études.
  
- 2) Le vieillissement démographique représente une préoccupation grandissante dans les administrations municipales du Centre du Québec, notamment en raison de l'ampleur qu'il prendra au cours des prochaines décennies et de la rapidité de son évolution. La préparation des institutions municipales face à cette transformation de la structure par âge de la population du Québec préoccupe les agents de développement rural qui travaillent à encourager tout projet visant des solutions durables pour cet indicateur démographique.

Somme toute, ces indicateurs présentés marquent profondément le portrait de la région. Mais la situation n'est pas plus différente dans le Centre-du-Québec qu'ailleurs dans les autres régions administratives du Québec. Toutefois, il faut

souligner que la population centricoise se classe au douzième rang parmi les régions.<sup>13</sup>

Notre analyse de ce portrait nous montre également que le Centre du Québec demeure une région en santé, son économie marche assez bien et répond quasiment aux attentes des populations locales. L'indice de développement économique de la région est en progression, il souligne la diversité de l'offre fournie par les différentes branches d'industries et reste incontournable dans la vitalité économique de la région.

### 3. 2. L'agent de développement et les initiatives locales

Ce point présente la répartition des agents de développement rural dans le Centre du Québec et souligne quelques initiatives impliquant des agents dans les différentes municipalités locales. Son but est de montrer combien les agents de développement rural sont sensibles aux problématiques locales.

Toutefois, les initiatives locales sous mentionnées dans ce travail n'illustrent qu'une faible proportion de l'ensemble des initiatives développées par les agents de développement rural dans la région centricoise en partenariat avec d'autres organismes du milieu.

**Tableau 8 :** Affectation d'agents ruraux dans la région centricoise

MRC	CLD/SDED/CDEBF	Agents ruraux	Municipalités
Arthabaska	CDE Bois-Francs	2	24
Bécancour	Bécancour	2	12
Drummond	SDED Drummond	1	18
Érable	Érable	1	11
Nicolet-Yka.	Nicolet-Yamaska	1	17*

\*Incluant la réserve autochtone Odanak

Source : Ministère des Affaires municipales et des régions.

<sup>13</sup> [www.mdeie.gouv.qc.ca](http://www.mdeie.gouv.qc.ca). Consulté le 19/10/2008.

Le tableau 3.8 montre la répartition du nombre d'agents de développement rural affectés dans les organisations de développement du Centre du Québec.

Les agents de développement rural ne travaillent pas tous dans les cinq CLD qui opèrent sur ce territoire. Il y en a qui sont directement au service des MRC et, parfois dans les deux organisations. Cependant, en milieu rural, l'agent de développement rural interagit souvent avec les deux institutions, dans différents dossiers, incluant les obligations faites par la politique nationale de la ruralité. Ils participent aussi à des projets relevant d'autres ministères et organismes comme celui de l'agriculture, de l'environnement et du transport.

Dans les CLD où il y a deux agents, ils peuvent travailler conjointement sur les mêmes dossiers (CDEBF) ou des dossiers différents comme c'est le cas à Bécancour, l'un est affecté directement au service de la MRC et l'autre au service du CLD, tandis qu'à Victoriaville, ils sont également deux et travaillent conjointement sur les mêmes dossiers.

### **3. 2. 1. L'agent de développement et la réussite rurale**

Cette santé économique, que soulignent les données socioéconomiques des tableaux précédents, est en partie le fruit de nombreuses initiatives novatrices des programmes politiques des gouvernements québécois et le travail de mobilisation des agents de développement rural de la région.

Or, chaque projet demande l'implication de plusieurs acteurs venant de secteurs différents de la communauté et l'agent rural est là pour organiser cette symbiose au niveau des idées (Hoffmann, 2003 : 118). Cependant, il n'est pas le seul à travailler sur les projets impliquant son CLD, et souvent, une problématique commune peut nécessiter une coopération de plusieurs CLD et de MRC, pour adopter une approche commune d'intervention.

Ce développement constaté est un exemple de partenariat à l'échelle locale. Les agents de développement rural de ces différentes MRC ont toujours fait preuve d'un bon flair dans leur capacité à encourager des financements pour des projets novateurs dans la région.

Cette innovation correspond à l'introduction d'un nouveau bien ou service ou encore d'un bien ou d'un service sensiblement amélioré, mais non à la simple revente de nouveaux biens achetés ou à des modifications d'ordre esthétique sur un produit.

Les projets novateurs ne manquent pas dans la région comme en témoignent les entreprises comme Trans Canada Energy qui a bénéficié d'une collaboration très fructueuse des pouvoirs locaux de Bécancour pour investir 500 millions de dollars pour l'alimentation, en électricité, en gaz naturel fiable (2 lignes de gaz, TCE, Gentilly II) dans la région pour l'acquisition de terrain pour le parc industriel La Prade à Gentilly qui a nécessité un investissement de 3 millions de dollars, en avril 2005, pour le financement du pacte pour l'implantation du centre de formation en intervention d'urgence de l'institut de recherche et d'expertise en sécurité (RESP) qui a nécessité un investissement de 1,5 million et pour l'aide apportée à la création de la Coopérative de Solidarité de Fortierville.

En 2007, les agents ruraux ont notamment contribué à mettre sur pieds un marché public de produits agroalimentaires dans la MRC de Plessisville; c'est la troisième saison et le projet réussit très bien. Ce projet est réalisé en collaboration avec une quinzaine d'entreprises agricoles locales.

L'idée est venue d'une entreprise qui les avait approchés pour avoir de l'aide et ils l'ont développée ensemble en partenariat avec les autres entreprises de la région. Ils ont aussi une journée sur la foresterie, qu'ils organisent chaque année,

parce que dans cette MRC, beaucoup d'agriculteurs ont aussi une partie boisée sur leur terre et n'exploitent pas suffisamment leur forêt; c'est beaucoup de bois qui pourraient être ramassés et cela ne mettrait pas en péril cette forêt. Au cours de cette journée, il y a des conférences, des ateliers, des expositions de la machinerie pour que les gens puissent voir tout ce qui peut être fait dans leur forêt par eux-mêmes ou en embauchant des gens. C'est une activité qui existe depuis plusieurs années dans la MRC.

Ils ont également initié une démarche de diversification de l'agriculture parce que dans cette MRC, c'est beaucoup de production animale, des vaches laitières, des productions porcines. Le but est de sensibiliser les gens qu'il y a d'autres choses, soit dans les productions de fruits, de légumes ou productions animales faites d'une autre façon, ce sont des choses qui demandent pas mal de montant, mais le pacte rural donne cette possibilité d'encourager les initiatives locales.

Ils ont créé également un petit bottin de suggestions de produits agroalimentaires pour les écoles où les groupes de jeunes font des campagnes de financement pour financer des projets, au lieu de vendre des produits qui n'ont pas de lien avec la région. Les agents leur offrent une opportunité de choix. Ce sont des projets qui sont actifs présentement.

En 2008, ils ont fait une grosse campagne de mise en valeur de produits d'érable dans les restaurants de la région. Ces produits sont très importants dans la collectivité et on a trouvé qu'ils n'étaient pas assez représentés localement. De plus, le travail de l'agent rural ne consiste pas seulement à mobiliser, mais entreprend des initiatives de toutes sortes pour assurer le développement de sa collectivité.

Les agents ont aussi réalisé quelques projets en lien avec les besoins de la communauté comme des cours d'anglais, des activités de presse, des forfaits

touristiques, des forums agroalimentaires, des salons touristiques et les midis du CLD. Ce dernier, pour l'occasion, invite des conférenciers sur des sujets variés. Ces conférences se tiennent sur l'heure du midi avec un léger goûter, le tout pour un prix modique. Les sujets traités touchent le quotidien des entrepreneurs<sup>14</sup>.

Des partenariats impliquant, par exemple, plusieurs associations sont légions dans le Centre-du-Québec comme en témoignent les projets, comme la coopération de ceux de Bécancour et de Nicolet-Yamaska sur les nouveaux services destinés aux entreprises intéressées aux marchés d'exportation. De plus, des activités sont organisées pour souligner le développement concerté et durable dans la région, comme la journée de diversification agroalimentaire qui a pour but de permettre aux entreprises d'un même secteur de production de se rencontrer, de se réseauter et d'établir des liens d'affaires durables<sup>15</sup>. De plus, Bécancour est une région zonée à 95% pour l'agriculture. Le défi est de taille pour créer des zones résidentielles, ce n'est pas l'emploi qui manque, mais les travailleurs souvent viennent des MRC environnantes. Les agents ruraux s'organisent avec le pouvoir local pour remédier à ce problème.

Dans la région des Bois-Francs, les agents de développement rural ont organisé une activité dénommée : *La Ronde des Tables*, une première dans la région afin d'aider les élus et les citoyens à connaître les ressources sociales, communautaires, économiques et touristiques sur le territoire. Cette activité invite tous les organismes et la population arthabaskienne, le mardi 21 octobre 2008 à la salle communautaire de Saint-Albert.

---

<sup>14</sup> Site internet du CLD de l'Érable. Consulté le 19 novembre 2008

<sup>15</sup> Site internet du CLD de Bécancour. Consulté le 13/10/2008.

Pour l'occasion, plus d'une trentaine d'organismes de la région ont participé pour présenter et expliquer leur mission et leurs services. L'idée de cette activité est venue des réponses au sondage que les agents ruraux ont fait parvenir, le printemps dernier aux équipes municipales du territoire. Les municipalités connaissaient peu les organismes pouvant aider leurs citoyens et le développement de leur communauté. Après un décompte rapide, les conseillers ont dénombré une centaine d'organisations offrant des services sociaux, communautaires, économiques et touristiques dans les Bois-Francs.

En fait, les pouvoirs locaux d'Arthabaska possèdent une réputation enviable au Québec, en matière de vie associative, de justice, d'équité et d'entraide. Même si plusieurs organisations sont situées à Victoriaville, leurs services sont offerts à toutes les municipalités rurales de la collectivité arthabaskienne. Ces initiatives entreprises par les agents ruraux visent à offrir de meilleurs services à leur population et rentrent dans le cadre de leurs actions et mandats. Référencer les citoyens et les porteurs de projets constitue une obligation de partager l'information sur les ressources disponibles sur le territoire. L'utilisation des services disponibles permet un excellent retour sur l'investissement pour les municipalités utilisatrices.

Toutefois, un exemple marquant d'offre de services pour répondre à un besoin, c'est la concertation de cinq municipalités du territoire qui a mené à la concrétisation du projet *Avenues santé Bois-Francs* pour le bénéfice commun de 4700 citoyens.

En effet, les municipalités de Daveluyville, de Sainte-Anne-du-Sault, de Saint-Valère, de Saint-Samuel et de Maddington se sont unies pour s'offrir une clinique médicale comptant quatre médecins de même qu'un service d'infirmières. Pour ce faire, les municipalités ont fondé un organisme à but non lucratif *Avenues*

*santé Bois-Francs* pour acquérir et rénover l'édifice situé au 501, rue Principale à Sainte-Anne-du-Sault.

Le bâtiment a été pensé de façon à répondre aux besoins des cliniques médicales. Celui-ci s'autofinancera par les revenus de location des médecins et d'un autre local commercial. Le projet, qui a débuté en février 2009, s'est réalisé avec une rapidité notable grâce à des élus soucieux d'offrir des services de santé de proximité, d'une importance capitale pour la population en milieu rural.

Les cinq municipalités ont investi une somme de 20 000 \$ chacune, par le biais du fonds de la Politique nationale de la ruralité pour procéder aux travaux qui ont nécessité plus de 250 000 \$. Ce projet a aussi bénéficié de dons et de nombreuses heures de bénévolat de la population locale. Le projet a été amorcé pour faire suite à l'incendie qui a détruit l'ancienne clinique de la municipalité de Sainte-Anne-du-Sault. La difficulté à recruter des médecins a également été un facteur d'empressement pour la réalisation du courageux et novateur projet.<sup>16</sup>

Le nombre de projets financés par les fonds des pactes ruraux, dans les différentes MRC, peut démontrer la prise en charge de ces collectivités par les gouvernements et les pouvoirs locaux. Les préoccupations et les défis interpellant les municipalités sont de toutes sortes dans le Centre-du-Québec, mais les agents de développement rural ont toujours su répondre adéquatement à ces obligations qui avec le temps deviennent des situations routinières.

La décroissance démographique, le maintien des services, la cohabitation harmonieuse au sein des communautés sont des réalités rurales partagées sur l'ensemble du territoire. Par conséquent, les actions envisagées quant à la

---

<sup>16</sup> Bulletin rural, octobre 2008. MRC Arthabaska. Page consultée, le 20/11/2008.

mobilisation et à l'animation s'adressent tant aux municipalités dévitalisées qu'aux municipalités affichant un indice de développement positif. Car, bien que favorable pour certaines MRC, cet indice demeure fragile tellement l'évolution est lente.

Cependant, même si la MRC de Drummond ne vit pas de grave problématique comme ailleurs dans cette région, sa population rurale a quand même diminué. Cette diminution est due à l'exode des jeunes et des personnes âgées. Toutefois, si les villages se vident, il faut comprendre que les services de proximité ont eux aussi tendance à diminuer.

L'agent rural est surtout impliqué dans les dossiers ruraux, en lien à la politique de la ruralité, comme l'incitation à la réalisation d'une desserte d'eau potable dans les communautés rurales. Un autre projet qui a sollicité une grande mobilisation a été celui du terrain contaminé d'une ancienne fonderie à Saint-Edmond. L'enjeu principal a été de trouver les fonds nécessaires pour la décontamination de ce terrain<sup>17</sup>.

La vie communautaire regorge d'intervenants et de bénévoles qui œuvrent au sein d'organismes bien implantés dans la région. L'agent rural a été toujours à l'écoute de leurs besoins et a travaillé efficacement avec eux sur des projets qui se révèlent une réponse aux défis de développement de ces milieux ruraux.

A la recherche de main-d'œuvre, la société de développement économique de Drummond (SDED) organise annuellement, en partenariat à d'autres instances du milieu, une foire d'emplois dans le but de pallier un vide laissé par 1300 travailleurs qui prennent leur retraite dans la région.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> L'Express, Drummondville et sa région, juillet 2009

<sup>18</sup> Propos recueillis du directeur du CLE de Drummond, foire d'emplois, 18 et 19 septembre 2009.

Plusieurs entreprises ont pris le virage vert avec la certification FSC (Forest Stewardship Consil). Ce sigle signifie que leurs produits sont faits à base d'arbres provenant d'exploitations forestières qui font une gestion plus environnementale. C'est le cas des entreprises Interco Inc. qui se spécialisent dans la fabrication des palettes pour l'exportation, l'alimentaire et les produits pharmaceutiques dans la municipalité de Saint-Germain. L'entreprise a pris naissance en 1999, mais a bénéficié de l'aide de la société de développement économique de Drummond pour apporter des changements dans leur production.

Pour réduire l'expansion d'insectes ravageurs tels que l'argile du frêne et le longicorne, la majorité des pays du monde exige que toutes les palettes étrangères aient été stérilisées avant de pénétrer leur frontière. Cette entreprise a une capacité de production de 10000 unités par jour et offre ce type de palette à sa clientèle. Elle a innové un style de séchoir pour répondre aux exigences internationales et travaille à installer deux autres séchoirs du même type dans la municipalité de Saint-Eugène-de-Grantham. Le traitement proposé répond aussi aux normes phytosanitaires de l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour les industries alimentaires et pharmaceutiques<sup>19</sup>.

En somme, dans le cadre de ce portrait, qui n'avait qu'un caractère exploratoire, nous avons donc identifié quelques variables de la composition du tissu socioéconomique du Centre-du-Québec dans lesquelles nous avons observé des corrélations significatives avec le taux de création d'entreprises, de projets novateurs et d'initiatives de développement impliquant la participation active des agents de développement rural de cette région. Une recherche longitudinale permettrait de repérer d'autres indicateurs socioéconomiques pertinents.

---

<sup>19</sup> L'Express, Drummondville et sa région, 6-08-09

Des cinq MRC étudiées, Drummond est celle qui a connu les plus remarquables succès en matière de développement économique comme en témoignent les données socioéconomiques du Centre du Québec. Nous avons essayé de comprendre ce qui a fondé ce succès relatif. Nous avons ainsi identifié un faisceau de variables socioéconomiques dépendantes dont la combinaison tend à expliquer pourquoi telle région connaît beaucoup plus de succès que telle autre région.

## **CHAPITRE IV**

### **CADRE CONCEPTUEL DE L'AGENT DE DÉVELOPPEMENT RURAL**

Le but de ce chapitre est de mettre le travail quotidien de l'agent de développement rural dans les contextes de la théorie de la structuration de Giddens.

L'idée centrale de ce cadre théorique est que l'agent de développement rural interagit librement dans la collectivité. Il le fait en fonction des contraintes comme des structures (administratives et politiques) qui sont définies au préalable. Nous construisons ce modèle sur la dualité du structurel en opposant la structure à l'action comme le courant de pensée de la théorie de Giddens sur la structuration. Cette conceptualisation offre certains avantages, elle nous permet de comprendre les difficultés inhérentes aux tâches de l'agent de développement. Prenons l'exemple que l'agent accompagne les promoteurs de projets dans leurs montages de nouvelles activités économiques, mais n'a pas totalement le pouvoir décisionnel que cette action va être considérée parmi les priorités de son organisation pour avoir du financement. Et, nous opposons la structure au conjoncturel qui a toujours été plus grand, plus central, pour réorienter la structure, dans la vie de l'agent de développement rural, comme les urgences territoriales.

Le modèle de structuration des systèmes sociaux proposés par l'auteur, est que les structures, ensemble de règles et de ressources, organisent les activités tout autant que les activités les organisent et leur donnent du sens et une finalité.

Il sera question de présenter les concepts et la démarche de la théorie de la structuration d'Anthony Giddens dans les contextes de l'agent de développement rural dans le Centre du Québec. Nous traitons de la structure et des contraintes liées aux actions de l'agent rural à travers le structurel et la structuration, de la dualité du

structurel, de l'acteur et de l'action, de la routinisation et de la motivation et de la compétence de ces professionnels.

#### **4. 1. Structure et contraintes de l'agent de développement rural**

Ce point expose l'environnement politico-administratif et les contraintes qui sont liées au travail quotidien de l'agent de développement rural dans les collectivités rurales.

Selon Giddens (1984 : 226), « *la théorie de la structuration repose sur l'idée que la structure est toujours à la fois habilitante et contraignante, de par la nature même des rapports qui lient nécessairement le structurel et l'action, ainsi que l'action et le pouvoir* ». Le structurel doit toujours être conçu comme une propriété des systèmes sociaux ancrés dans des pratiques reproduites et enchâssées dans le temps et dans l'espace, et porté par elles. Ici, une précision s'impose.

« *Le concept de structure a des significations différentes qui peuvent le faire dériver vers le structuralisme proprement dit, dérive qui rend difficilement compréhensible son lien à l'action sociale* » (Ferrand, 1997 : 42). Dans un sens très global et tout à fait acceptable, les structures sociales désignent les systèmes de contraintes qui balisent l'action individuelle. Si on ajoute à cette proposition tout à fait acceptable la proposition contestable selon laquelle les structures suffisent dans tous les cas à déterminer l'action individuelle, c'est-à-dire, « *les structures ne laissent au sujet, dans le cas général, aucune marge d'autonomie, on obtient une espèce largement répandue, du genre structuralisme* » (Boudon et Bourricaud 1982 : 533). Ceci n'est pas entièrement le cas dans l'exercice du métier d'agent de développement rural. Dans certaines situations, l'agent peut décider d'une situation pour le bien de sa collectivité même quand les politiques délimitent leurs champs d'intervention à travers des ententes entre le gouvernement du Québec et les institutions locales.

Généralement, dans les entreprises et les organisations sociales québécoises, les agents de développement sont soumis à des structures, mais celles-ci ne leur enlèvent pas grandement leurs marges d'autonomie d'action, sauf au niveau décisionnel (Décisions politico-administratives).

Selon Giddens (1984) le sens attribué à la structure, dans la mesure où il refuse le dualisme et l'opposition entre les deux termes, c'est qu'il est impossible, épistémologiquement, de parler d'action humaine sans se référer à la capacité d'action et d'interaction des agents de développement rural dans les collectivités rurales centricisées. Il ne s'agit pas d'éliminer le poids des contraintes, mais de supprimer toute autonomie et toute initiative des individus et des groupes. Des exemples de conflits entre élus et agents de développement rural sont courants. Certains agents préfèrent que l'élu agisse en transversal pour ne pas avoir à subir son influence directe qui pourrait devenir incontournable et omniprésente dans le fonctionnement quotidien.

Dans les régions rurales québécoises, la mission de l'élu correspond souvent à l'activité d'une politique. Les agents de développement rural reconnaissent aussi que l'implication des élus demeure incontournable et omniprésente dans les décisions locales. De ce fait, les agents sont obligés d'être polyvalents pour intervenir adéquatement aux différentes tâches qui leur sont assignées en lien à toute nouvelle problématique.

Selon Allie (2008 : 90) « *le pacte rural doit être un outil autonome tant dans sa gestion, son fonctionnement que son financement* ». Mais, le pacte rural peut être aussi contraignant, ne laissant pas de grande marge de manœuvre pour le financement de certains projets de territoire. Habituellement, ce ne sont pas tous les projets qui

sont susceptibles d'être subventionnés, l'agent rural tient souvent compte des priorités du moment et des priorités ciblées par son organisation.

Des résultats du travail de l'agent de développement rural sont aussi évalués dans les redditions des comptes des MRC. Par exemple, ce document comprend le bilan du travail des agents de développement rural en poste et le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR) oblige les MRC de considérer les indicateurs suivants :

- le nombre de projets présentés, soutenus et réalisés par année ;
- le nombre d'activités (animation, mobilisation et d'accompagnement) tenues par année ;
- la participation financière de la MRC ou de la municipalité locale aux postes d'agent de développement rural par rapport à celle de la ministre (fond du pacte rural).<sup>20</sup>

Les systèmes sociaux sont organisés de façon hiérarchique et latérale dans des totalités sociétales dont les institutions forment des ensembles articulés. Il est aussi nécessaire de rappeler que le pouvoir est la capacité d'accomplir des choses et qu'il engage autant l'habilité que la contrainte. La dimension contraignante du pouvoir se traduit par des sanctions de toutes sortes, depuis la menace ou l'usage direct de la force ou de la violence jusqu'aux formes les plus délicates d'expression de désapprobation (Giddens, 1984).

Les sanctions prennent rarement la forme d'une obligation qui soit irrésistible pour ceux et celles qui y sont soumis et quand elles se produisent, ces situations ne durent qu'un bref moment, comme lorsque quelqu'un est physiquement réduit à l'impuissance par une ou plusieurs personnes. Les consentements accordés dans un ensemble particulier de relations de pouvoir ne sont pas tous motivés de façon directe. Lorsqu'un agent consent à réaliser une séquence d'action donnée, certains

---

<sup>20</sup> [Www.mamr.gouv.qc.ca](http://www.mamr.gouv.qc.ca). Page consultée le 22/03/09

peuvent penser qu'il acquiesce consciemment à la série d'actions entreprises, voire même qu'il accepte de façon volontaire les relations de pouvoir plus larges dans lesquelles s'inscrivent ces actions. Compris de cette manière, le consentement ne se retrouverait que dans un nombre peu élevé et relativement marginal d'exemples dans lesquels la conduite d'un ou de plusieurs agents serait conforme aux désirs et aux intérêts d'autres agents.

En général, les sanctions ne sont pas très visibles si des transgressions définies se produisent ou sont, selon toute apparence, sur le point de se produire. « *Le plus souvent, les relations de pouvoir sont profondément enchâssées dans des modes de conduite tenus pour acquis par ceux et celles qui s'y conforment; elles s'ancrent de façon toute particulière dans les comportements routinisés, qui ne sont motivés que de manière diffuse.* » (Giddens, 1984 : 235). Nous ne pouvons pas parler de sanction à cause de la polyvalence dont l'agent de développement fait preuve pour se démarquer des situations les plus complexes comme les relations interpersonnelles avec les patrons dans les décisions à prendre.

La contrainte naît de l'existence objective de propriétés structurelles que l'agent rural ne peut modifier. Comme dans le cas de celles qui dérivent de sanctions, ces contraintes-ci se décrivent mieux en tant que fixant des limites sur l'éventail d'options dont dispose un agent ou un ensemble d'agents, dans un contexte donné ou dans un type de contexte. Cependant, la structure représente un ensemble de contraintes pour l'action humaine, elle restreint la liberté d'action, mais ne fait pas partie intégrante des conduites humaines.

Giddens (1984) postule la récursivité de l'action et de la structure en constituant un paradigme à partir duquel le contrôle peut être envisagé comme une relation de récursivité et non plus de causalité entre l'action et la structure. Il trouve préférable que les théoriciens du social consacrent leurs efforts à renouveler les

conceptions de l'être humain, de ses accomplissements, de la reproduction et de la transformation sociale plutôt qu'à l'épistémologie.

#### **4. 2. Le structurel et la structuration**

Ce point montre comment la conjoncture socioéconomique peut avoir une influence sur l'environnement politico-administratif de l'agent de développement rural.

Dans la théorie de la structuration, Giddens (1984) tient compte d'une distinction entre les concepts de structure et de système. Celui ou celle qui analyse des relations sociales doit pouvoir déceler deux dimensions syntagmatiques et paradigmatisques. La première fait référence au développement, dans l'espace- temps, de modèles régularisés de relations sociales qui engagent la reproduction de pratiques spatio-temporelles situées dans le temps; la seconde concerne un ordre virtuel de modes de structuration engagés de façon récursive dans la reproduction des pratiques.

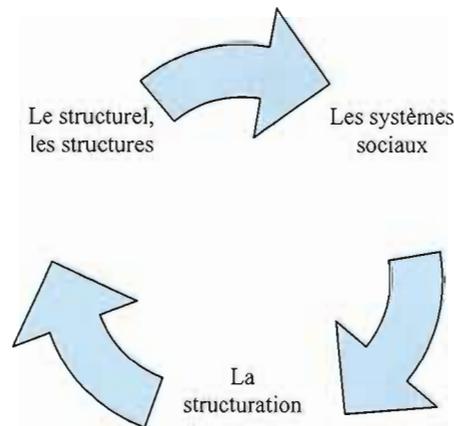
Selon l'une des propositions principales de la théorie de la structuration, les règles et les ressources utilisées par des agents de développement dans la production et la reproduction de leurs actions sont en même temps les moyens de la reproduction du système social concerné, c'est là l'idée même de la dualité du structurel. Bien avant lui, Lefebvre (1965) n'a pas aimé la mode "structuraliste". À la structure, il oppose le conjoncturel qui, dans sa vie, a toujours été plus important, plus central. Il ne s'est jamais vécu comme structuré, structural, structurant ou structuraliste. Car, la conjoncture, moment où les éléments d'abord épars et les forces supérieures se réunissent, est le moment fondamental de la recherche. C'est le conjoncturel qui brise les structures.

Un plan de travail (du pacte rural) peut-être élaboré pour pallier l'ensemble des problématiques d'une région pour une période donnée, et d'un coup, une

municipalité fait face à un problème de fermeture d'usine. La priorité pour l'agent rural devient la recherche de solutions immédiates pour réorienter les travailleurs vers d'autres secteurs d'activités en partenariat avec les autres organisations sociales de terrain.

Nous touchons là, ce que, R. Lourau (1988), nomme le "paradigme d'Henri Lefebvre". Ce paradigme du conjoncturel, Lefebvre l'a partagé avec les situationnistes, notamment. Il s'agit de cette passion pour le moment où les structures n'arrivent plus à dominer leurs propres éléments, où ces éléments se rassemblent et forment une conjoncture novatrice.

**Figure 4.3. : Schème de la dualité du structurel**



Ce schéma montre la relation de transitivité de trois concepts de la théorie de Giddens, à savoir, les conditions qui régissent la transmutation des structures dans les relations produites entre acteurs ou collectivités, en tant que pratiques sociales régulières pour organiser les propriétés des systèmes sociaux.

#### **4. 3. L'agent de développement rural et la dualité du structurel**

Ce point expose la notion de dualité du structurel dans la perspective que les caractéristiques structurelles participent dans l'agent de développement rural et les collectivités rurales.

L'agent de développement rural par sa polyvalence construit le territoire d'intervention. Pour les autres acteurs du milieu, c'est lui le système. Il transmet le discours étatique, gouvernemental, il est le représentant du système sur le terrain.

*« La structure forme la personnalité et la société en même temps, mais non exhaustivement en raison des conséquences involontaires et des conditions non reconnues de l'action. » (Giddens, 1984 : 226).*

Les propriétés structurelles des systèmes sociaux sont à la fois des conditions et des résultats des activités accomplies par les agents de développement rural qui font partie de ces systèmes. Il s'agit là d'une vision circulaire de la construction du monde social où ses dimensions structurantes sont à la fois, avant l'action, comme ses conditions, et après, comme des produits de celle-ci.

Ces aspects structurants, à travers lesquels, Giddens tente d'appréhender en quoi les relations sociales se stabilisent dans le temps et dans l'espace, se distinguent donc de l'action humaine située ici et maintenant, mais en même temps, ils n'existent pas en dehors de l'action présente.

*« Ce dualisme est toujours le principal fondement de la continuité dans la reproduction sociale à travers l'espace-temps »* (Corcuff 1995 : 49). De plus, elle présuppose le contrôle réflexif des agents ruraux dans la durée de l'activité sociale quotidienne, un contrôle réflexif qui, en même temps, constitue cette durée.

Par ailleurs, la compétence humaine est toujours limitée. Du cours de l'action surgissent sans cesse des conséquences non voulues par les agents ruraux et, de façon rétroactive, ces conséquences non intentionnelles peuvent devenir des conditions non reconnues d'actions ultérieures.

L'histoire humaine résulte d'activités intentionnelles, mais, elle n'est pas un projet voulu, elle se soustrait constamment à tous les efforts qui sont faits pour les subordonner à une direction consciente. Malgré cela, les êtres humains, à la fois menacés et encouragés par le fait qu'ils sont les seules créatures à faire leur propre histoire en sachant qu'ils ne peuvent la contrôler, tentent sans cesse d'y parvenir.

Les agents de développement produisent des théories de leurs actions, ce qui montre bien que la théorie du social n'est pas une invention des théoriciens

professionnels du social et que les idées produites par ces derniers tendent à retourner dans la vie sociale elle-même. Or, dans cette vie sociale, il est fréquent que des agents de développement rural situés stratégiquement tentent de façon réflexive, par des procédures sélectives de filtrage d'information et de régir les conditions générales de la reproduction d'un système, pour le conserver tel qu'il est ou pour le transformer. Les agents de développement transforment le territoire à la recherche d'un mieux-être pour les collectivités.

Pour construire la dualité du structurel, Giddens (1984) part du refus de l'opposition entre l'organisation-structure et l'organisation-action. Il développe une approche qui saisit à la fois la structure et l'action dans une théorie de la structure-action dans l'organisation. « *L'organisation est, dans un même mouvement, un ensemble de propriétés structurelles et un ensemble de propriétés d'action.* » (Kechidi, 2005)

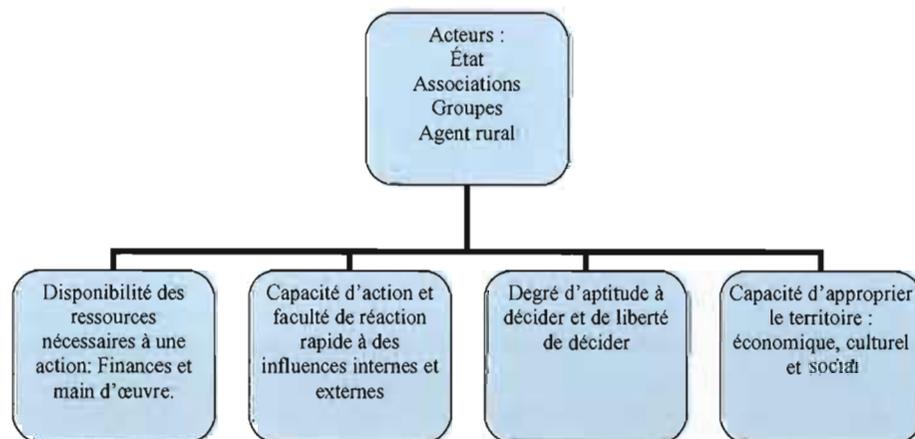
Cette théorie unitaire de la structure et de l'action est une théorie du contraignant et de l'habilitant. « *La dualité du structurel signifie également que les règles, et les ressources mobilisées dans l'action des acteurs et des collectivités sont en même temps le résultat de l'action et la condition de celle-ci. C'est ce positionnement qui permet à certains auteurs de situer la démarche de Giddens(1984) dans une perspective constructiviste.* » (Corcuff, 1995 : 51), alors que pour d'autres, ils se rapprochent du « structuralisme - constructiviste » de Pierre Bourdieu. Par contre, selon Carel (1991 : 35 ) « *l'audace et le goût du risque doivent guider ces gestes, l'incertitude ne doit pas conduire systématiquement à l'inaction. Au contraire, il faut avoir le goût pour l'action* ». Ce n'est donc pas seulement avoir des ressources personnelles comme les savoirs théoriques (connaissances), des savoirs procéduraux (savoir-faire techniques, méthodologiques, relationnels...), des savoirs pratiques (savoirs et savoir-faire d'expérience), ou des ressources externes (guides, réseaux d'expertises, associations professionnelles...) mais bien les

combiner dans une situation professionnelle, montrant de réelles performances entre les résultats attendus et les résultats obtenus et porter un regard réflexif.

C'est la polyvalence qui guide l'agent de développement rural dans ses actions et c'est une attitude positive qui engendre toujours les résultats souhaités. Ce point de vue est fondé sur la reconnaissance des affinités de l'agent avec le milieu. Si la théorie de la structuration de Giddens (1984) prétend fondamentalement dépasser les controverses en sciences sociales, elle ne tient pas trop compte des aspects épistémologiques. On a vu que l'apport indéniable de l'auteur réside dans une approche duale qui accrédite l'idée selon laquelle la conation et la cognition sont deux dimensions insécables du comportement humain. C'est cette approche qui fournit l'argument de l'aspect structurant et structuré des interactions sociales, Kechidi (2005).

Cette dualité de l'organisé et de l'organisant débouche sur une conception pertinente de l'action, de la coordination et du changement organisationnel; elle permet, notamment, de faire le pont entre les dynamiques de structuration individuelle et les dynamiques de structuration collective.

**Figure 4.4. : Modèle de stratification de l'agent de développement rural**



Le modèle de stratification présenté (Figure 4) montre l'ensemble des ressources humaines et matérielles qui facilitent les actions de l'agent de développement rural dans les collectivités. Cela implique, par conséquent, des conclusions optimistes pour engendrer la croissance et la pérennité des milieux ruraux. L'agent rural jouit d'une parfaite collaboration dans les milieux et cela lui permet grandement d'affirmer sa polyvalence au profit des collectivités rurales.

#### **4. 4. L'agent de développement rural et l'action territoriale**

Ce point expose la participation de l'agent de développement rural aux interventions territoriales en lien aux dispositifs complexes de coopération et d'association d'acteurs hétérogènes.

Les agents de développement rural ne se contentent pas de suivre de près le flot de leurs activités et d'attendre des autres qu'ils fassent de même, ils contrôlent aussi, de façon routinière, les dimensions sociales et physiques des contextes dans lesquels ils agissent en ayant toujours un contrôle adéquat.

Selon Lamarque (2004 : 79), « *le développement des actions publiques sur le territoire s'exerce dans un système d'actions très différent de celui des politiques nationales* » ces actions s'inscrivent dans des dispositifs complexes de coopération, associant des acteurs hétérogènes dans un enchevêtrement de compétences et un emboîtement des niveaux d'intervention.

L'agent de développement rural intervient dans des actions publiques qui sont contractualisées, polycentriques, partenariales, associatives ou coopératives. Cette nouvelle forme d'action résulte de la superposition des champs de compétence et de la multiplication des centres de décisions.

Selon Giddens (1984 : 54) « *le contrôle réflexif est un trait caractéristique de toute action, il porte à la fois, sur la conduite de celui qui, exerce ce contrôle et, sur celle d'autres acteurs et, l'action ne renvoie pas aux intentions de ceux qui font des choses, mais à leur capacité de les faire.* »

Les démarches entreprises par les agents de développement pour animer les territoires montrent amplement qu'ils détiennent de grandes capacités différentes pour mener des actions concrètes et bénéfiques pour les communautés, et ce, dans différents domaines de l'activité économique territoriale.

Cette action dont parle l'auteur fait référence aux événements dans lesquels un agent de développement aurait pu, à n'importe quel moment, agir autrement; tout ce qui s'est produit ne serait pas arrivé sans son intervention. L'action est donc un procès continu, un flot, dans lesquels le contrôle réflexif qu'il exerce est fondamental pour son organisation, contrôle qu'il assure de façon ordinaire dans sa vie de tous les jours.

Pour étayer la théorie, Giddens (1984) établit une distinction entre la conscience discursive qui est définie comme ce qu'un acteur sait, à la fois dire et faire et la conscience pratique qui est définie comme ce qu'un acteur sait faire seulement, et les motifs inconscients qui relèvent de la cognition. Et, par rationalisation de l'action, il fait référence au fait que les acteurs de façon routinière et sans complication s'assurent d'une compréhension théorique continue des fondements de leurs activités.

La motivation est distincte du contrôle réflexif et de la rationalisation de l'action et est moins directement liée à la continuité de l'action, que sont les deux autres dimensions. Alors que les raisons renvoient aux fondements de l'action, les motifs eux, renvoient aux désirs qui l'inspirent. La motivation, quant à elle, renvoie

au potentiel d'action plutôt qu'au mode d'accomplissement de l'action par l'agent de développement rural.

Dans une organisation comme les MRC, la perception de l'environnement d'une action, susceptible de prendre la forme d'une procédure est le fait d'une catégorie particulière d'acteurs où l'agent rural joue le rôle de facilitateur. Dans une relation organisée, deux types d'acteurs sont en situation, les acteurs qui ont le pouvoir d'élaborer des procédures et de les faire appliquer et ceux dont l'action est imposée et qui, de ce fait, n'ont pas la maîtrise des contextes dans lesquels ils sont activés. Entre ces deux acteurs, la relation est asymétrique, le pouvoir des premiers est un pouvoir d'organisation de l'action des seconds.

La relation peut, par exemple, prendre la forme d'une stricte relation d'autorité. Même si l'État garde la maîtrise de la régulation administrative et financière, cet éclatement institutionnel nécessite l'accord entre les différents niveaux de pouvoir, c'est-à-dire, la bonne utilisation des compétences déconcentrées de l'État et la maîtrise de la négociation par les professionnels de terrain. Nous retrouvons ici, une définition classique du pouvoir : « *le pouvoir est une relation asymétrique qui exprime la capacité d'exercer intentionnellement une influence sur le comportement d'autrui* » (Dupuy et Kechidi, 1996 : 354). « *Cette notion de pouvoir et de domination imprime fortement les interactions sociales* » (Giddens, 1984 : 63).

Contrairement donc à la règle, la procédure dépossède les agents de développement de leur pouvoir d'interprétation. Elle en fait des opérateurs. Cette dépossession porte tant sur l'interprétation de la situation que sur la forme d'action correspondante. Plus précisément, la procédure sollicite moins que la règle, les capacités cognitives et conatives. Dès lors, une procédure peut être définie comme un programme établi à un niveau central ou local de l'organisation et constituée d'un ensemble de schémas d'exécution qui commandent la résolution de problèmes

récurrences. « *Les procédures alimentent la mémoire de l'organisation sous la forme de codes de conduite, de schémas d'exécution et de pratiques formalisées. Cette formalisation permet de prévoir dans les détails le comportement des membres de celle-ci* » (March et Simon, 1999 : 172).

Un autre versant de l'analyse d'une action intentionnelle est la finalité poursuivie par l'action. Si nous ne voulons pas réduire l'action humaine à une succession d'actes totalement déterminés en vue de la réalisation d'une finalité tout aussi déterminée, il faut, d'une part, considérer que le propre de l'action est son adaptation à des environnements changeants et, d'autre part, que la finalité d'une action n'est jamais totalement déterminée. La finalité s'affine et se spécifie au fur et à mesure du déroulement de l'action dans des contextes généralement marqués par la variété. Selon Boudon (1977 : 191), « *il faut rapporter les intentions et leurs modes opératoires aux espaces concrets dans lesquels se forme et se déroule l'action. C'est, du reste, la finalité qui permet de distinguer une action d'un comportement, d'une conduite.* »

« *Les théories de l'action seraient désormais devenues dominantes dans les sciences de l'homme* » (A. Weinberg, 1995) cité dans Jambes (2001 : 35). Nous prêtons davantage attention, d'une part, aux agents de développement rural et, d'autre part, aux interactions et aux relations dans lesquelles ils se construisent eux-mêmes, construisent l'identité d'autrui et participent à la construction du social, de l'économique et du culturel.

Les actions de l'agent de développement rural s'avèrent très largement transdisciplinaires. « *L'homme ne vit pas seulement dans un paysage matériel, mais, de manière consciente ou inconsciente, il invente des univers imaginaires, composés de faits, de représentations et de rêves* » (Bailly, 2001). Aussi bien pour des lieux réputés que pour des paysages ordinaires. L'agent de développement rural projette

une expérience existentielle sur une image déjà présente. L'agent souhaite un paysage qui répond à son attente imaginaire et qui éprouve de l'admiration, du bonheur par la collectivité.

Les théories de l'action dépendent notamment de la situation de l'action et de la position sociale ou économique de l'agent de développement. Elles constituent ainsi des théories possibilistes. Elles reconnaissent dans la situation qui s'est créée l'un des résultats possibles des jeux d'interaction, mais non un résultat nécessaire. Dès lors, qu'on place des agents de développement rural au centre de l'analyse, qu'on leur prête des projets, qu'on leur accorde une capacité de choix, que le jeu des possibles est ouvert; le suspense de l'issue finale s'intègre comme une donnée du réel.

Deux autres thèses rappellent, malgré leur opposition, que les théories centrées sur l'acteur ne signifient en rien l'abandon pur et simple des paradigmes cherchant à expliquer le fonctionnement de l'acteur à un ensemble. La thèse développée, par R. Boudon (1995 : 183), estime que « *la liberté de l'acteur est beaucoup plus large, qu'on ne le dit habituellement* », l'auteur raisonne en termes de rationalité limitée. Par contre, Bourdieu (1980 : 78) fait figure de référence et met au contraire, l'accent sur le processus de détermination des comportements et privilégie les pratiques sociales. En ce sens, il se démarque sensiblement de la pensée actionniste.

Le paradigme de l'action, au sens de R. Boudon(1995), se fonde sur deux grands principes : l'individualisme méthodologique et la rationalité dite subjective, c'est-à-dire, tout phénomène social peut être analysé comme la résultante d'actions individuelles dont il s'agit de comprendre le sens.

*« L'individu est donc le point de départ de l'analyse actionniste, ce qui distingue radicalement cette dernière de la perspective développée par l'holisme*

*méthodologique qui considère, elle, que les phénomènes sociaux forment des tous non réductibles à des actes individuels et, ce sont ces phénomènes qui expliquent les actes individuels et, non le contraire »*, (Jambes, 2001 : 112). Et ce, dans les organisations locales centricisées, les tâches qui sont assignées à l'agent de développement rural ne lui donnent pas de grandes marges de manœuvre. A quelque part, l'agent demeure un pion de l'échiquier administratif. Il a le rôle d'appuyer, de stimuler et d'accompagner une corporation locale de développement pour que celle-ci exerce une direction dans le développement de sa communauté, en lien étroit avec le conseil municipal et différents partenaires de la collectivité.

Les actions de l'agent rural se résument à un rôle d'accompagnement pour l'identification de projets collectifs, la recherche d'opportunités et la réalisation de démarches pour concrétiser des projets à caractère socioéconomiques ou qui contribuent à la vitalité de sa région. Il stimule, dans la communauté, l'entrepreneuriat ou un engagement dans son milieu basé sur une appartenance et une fierté. Il aide une communauté à mieux identifier son potentiel de développement.

Une action ou une croyance d'un individu est dite rationnelle, si celui-ci a de bonnes raisons d'agir comme il le fait ou de croire ce qu'il croit. La qualité des raisons doit ainsi être évaluée du point de vue de l'individu lui-même. L'un des apports les plus fructueux dans l'optique des théories de l'action, est pour B. Valade (1996), celui de R. Boudon et de ses travaux qui vise à expliquer les phénomènes macrosociaux par l'agrégation des actions individuelles, rationnelles qui les composent.

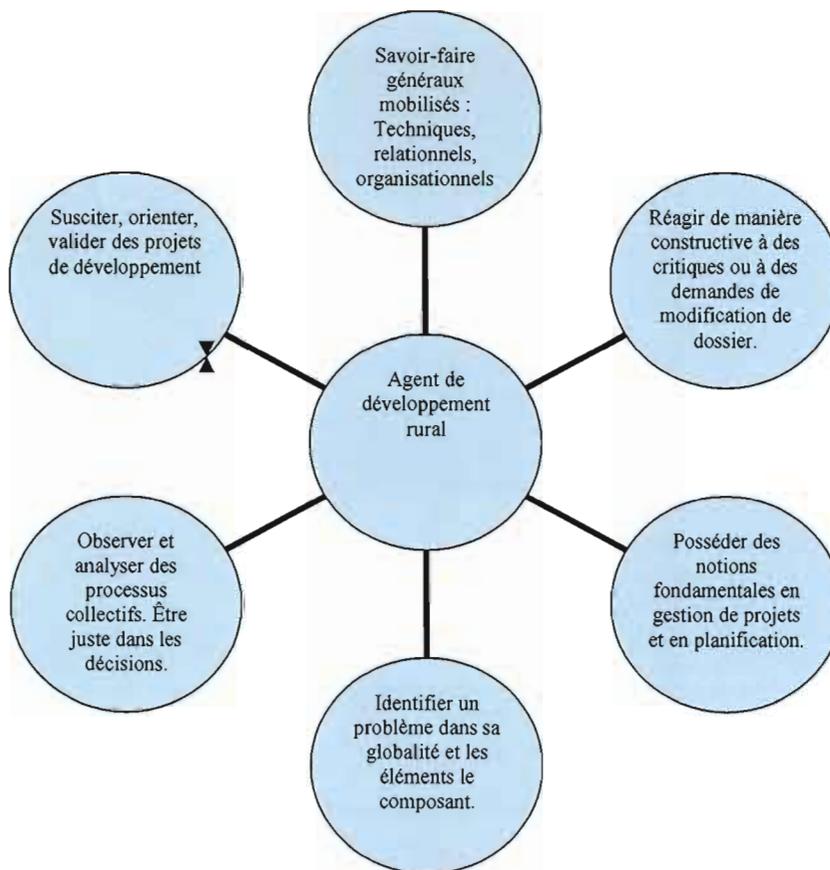
En fait, les théories centrées sur l'acteur ne signifient en rien l'abandon pur et simple des paradigmes cherchant à expliquer le fonctionnement d'un individu, d'un agent, par son appartenance à un ensemble. De plus, les théories de Bourdieu(1980) enrichissent celles issues de l'actionnisme. Il n'exclut pas la liberté de l'acteur, il ne

s'oppose pas fondamentalement à ces courants de pensée centrés sur l'acteur. Il borne, toutefois, cette liberté au sein d'un répertoire d'actions possibles partiellement prédéterminé par l'habitus. « *Ce système acquis de schèmes générateurs d'actions, dont l'acteur possède inégalement le sens, opère pour lui selon des modalités qui varient entre le rituel et le stratégique* » (Bourdieu, 1980 : 128) et, de souligner que les agents sont autant agis qu'ils n'agissent. Pour lui, toute pratique sociale ne serait ni l'expression d'une structure, ni la manifestation d'une volonté consciente, mais le produit d'un sens pratique acquis par les individus et qui leur permet de s'orienter dans la vie sociale.

La finalité d'une action n'est pas saturée, on ne connaît pas toutes les conséquences de l'action avant l'action. Un agent de développement rural n'est jamais omniscient sur les résultats de son action. Plus encore, « *accepter d'apprendre l'essentiel sur ce qu'il convient de faire dans le déploiement même de l'action revient à admettre une part d'impréparation.* » Koeing (1994 : 80).

La réflexion sur l'action de l'agent, sur les intentions et l'adaptation en cours d'action ne peut que confirmer les différentes situations d'actions dans le travail quotidien du métier. Une situation d'action n'est pas uniquement un contexte extérieur à l'individu, elle n'est pas réductible à un événement. « *Une situation d'action peut comporter non seulement des événements, mais les relations entre ces événements, et les relations des acteurs à ces événements* » (Livet, 1994 : 172). Une action se déroule toujours dans un contexte et engage, dans tous les cas de figure, des relations avec autrui, comme l'agent de développement le fait dans les projets de territoire en partenariat à d'autres acteurs locaux.

**Figure 4.5. : Les compétences réclamées pour de l'agent rural.**



Ce schéma montre les qualités techniques qui font de l'agent de développement rural un professionnel polyvalent. Il possède des notions essentielles lui permettant d'être le professionnel par excellence sur le terrain, il est capable d'identifier un problème dans sa globalité et apporter des solutions durables. Il fait preuve d'une grande disponibilité pour la réalisation des projets de territoire.

#### **4. 5. La compétence des agents de développement rural**

Ce point tente d'expliquer les capacités d'intervention de l'agent de développement rural dans l'identification des problèmes dans leur globalité et les éléments le composant en lien à la théorie de la structuration de Giddens.

La théorie de la structuration de Giddens (1984) nous présente des acteurs sociaux compétents dans le sens de définir la compétence comme étant tout ce que les acteurs connaissent ou croient, de façon tacite ou discursive, sur les circonstances de leur action et de celle des autres et qu'ils utilisent dans la production et la reproduction de l'action. Cette compétence souligne notamment une capacité réflexive des acteurs, c'est-à-dire qu'ils sont capables de comprendre ce qu'ils font pendant qu'ils le font. Mais cette réflexivité n'opère qu'en partie au niveau discursif et au sein de la compétence humaine.

La conscience discursive nous renvoie à tout ce que les agents de développement rural peuvent exprimer de façon verbale, orale ou écrite et, la notion de conscience pratique, c'est de la routine, c'est-à-dire, l'agent effectue les mêmes actions, procédées de façon continue. La frontière entre ces deux modalités de la compétence est flottante et changeante. Toutefois, dans le quotidien de l'agent, l'initiative dont souvent il fait preuve n'a rien à voir avec la routine.

Toutefois, selon Le Boterf (1997 : 68), « *la compétence réside non pas dans les gestes élémentaires, mais dans la capacité à enchaîner de manière pertinente des capacités, des connaissances pour les mobiliser au service d'une situation de travail.* ».

La compétence de l'agent rural se construit à partir de la sélection et de la combinaison d'un ensemble de ressources internes ou externes qui peut être des capacités cognitives ou culturelles, des connaissances ou des savoir-faire acquis. Elle se révèle sur le terrain et est conditionnée par la pratique quotidienne.

De ce fait, la compétence de l'agent de développement rural évolue, se construit parallèlement à la nécessité de s'adapter et d'innover pour réaliser une

activité professionnelle; elle n'est donc pas le résultat d'un processus automatique, mais le résultat de la combinaison de qualités personnelles et d'efforts. Cette prise en compte de la compétence humaine, même limitée, nous conduit à envisager de manière non rigide les rapports entre connaissance ordinaire et connaissance savante du monde social. Ainsi, aucune ligne de démarcation claire ne sépare les agents de développement ordinaires, des spécialistes lorsqu'il s'agit de remplir une mission. Des lignes de démarcation existent, mais elles sont inévitablement floues. Sur le terrain, l'agent de développement rural multiplie les critères de crédibilité qu'ils utilisent pour réaliser son mandat tout en se rendant compte des résultats attendus par la collectivité d'une part et par l'employeur d'autre part.

Cependant, pour appréhender cette notion, il faut dépasser les approches proprement structuralistes de Giddens(1984), tant y sont forts les rôles et les positions que les agents de développement rural ont acquis sur le terrain, mais là encore, il est toujours question de dualité. Ce qui implique une explication détaillée sur la capacité d'intervention de l'agent de développement dans la dynamique territoriale du Centre du Québec.

Les compétences peuvent être aussi catégorisées de différentes façons en fonction du projet ou de l'environnement de la situation à corriger comme l'explique ARADEL : « *Généralement, les compétences sont des combinaisons actives de ressources, qualités personnelles, connaissances, savoir-faire, comportements qui, mobilisées dans des situations professionnelles identifiées, permettent d'obtenir des résultats évaluables.* » (ARADEL, 2005 :12). La compétence observée n'a pas de caractère absolu, en ce sens qu'une qualité individuelle attachée à un agent pourrait changer en fonction du contexte. On doit donc admettre que la compétence est un processus, un cheminement et, non une structure. Elle peut varier dans le temps et dans l'espace selon les circonstances, les domaines d'intervention, le degré de mobilisation des ressources, la motivation des acteurs, l'ambiance, etc.

Au-delà des compétences fondamentales de base (la lecture de textes, l'exploitation ou l'utilisation de documents, le calcul, la rédaction, la communication verbale, le travail ou l'esprit d'équipe, la capacité de raisonnement pour résoudre des problèmes complexes, l'informatique, l'aptitude à la formation continue), il existe des compétences professionnelles génériques déterminantes pour l'agent de développement rural. Il s'agit de l'animation des territoires, l'expertise technique et l'organisation des collectivités territoriales. Il doit être, aussi, en mesure d'assimiler et d'appliquer les règles de base du droit du travail et de la réglementation en matière de développement, c'est-à-dire, posséder une grande flexibilité, pour faire face aux nouvelles directives. « *L'application de plusieurs savoirs s'impose à l'agent de développement compétent, ils deviennent des réflexes sur une base ponctuelle, savoir agir, savoir mobiliser et combiner des ressources, savoir transposer et savoir-apprendre* » (Le Boterf, 2002 : 112).

« *La compétence professionnelle suppose une compréhension réaliste de l'objet sur lequel porte l'intervention, ainsi qu'une analyse suffisante portant sur le système d'actions (ressources, moyens méthodologiques, relations entre ces moyens ou ressources, etc.) qui sera mis en œuvre* » (Carel, 1991 : 27). Posséder une telle compétence demande un niveau académique assez élevé dans un domaine permettant de comprendre les problématiques territoriales et d'être capable de réagir. En un mot, c'est posséder les outils nécessaires pour intervenir dans des champs diversifiés.

Les objets d'intervention de l'agent rural concernent toute une diversité de systèmes. Pour chaque intervention, le professionnel doit être en mesure de bien comprendre le système en cause, ainsi que les ressources personnelles et externes potentiellement mobilisables. Pour tirer profit de ces ressources, des attitudes positives (respect, courtoisie, modestie, sincérité, intégrité, patience, tolérance, honnêteté, sérieux, bonne humeur, etc.) et une très bonne capacité de communication sont indispensables.

La compétence intrinsèque aux activités pratiques constitue le principal de la vie quotidienne de l'agent rural, elle est un trait constitutif du monde social comme le pouvoir. Les connaissances qu'ont les agents ruraux du monde social dont ils font partie ne sont pas extérieures à ce monde, contrairement aux connaissances des événements ou des objets de la nature, qui demeurent extérieurs à cette dernière. Les habiletés sociales d'un agent rural lui permettent d'être immédiatement à l'aise dans des contextes qui lui sont étrangers sur les plans culturel, social, économique et environnemental. Ce sont ces habiletés qui garantissent les résultats souhaités dans les collectivités.

La conscience pratique consiste à savoir, à connaître les règles et les tactiques grâce auxquelles la vie sociale de tous les jours se fait et se refait dans le temps et dans l'espace. Néanmoins, s'il y a quelque continuité dans la vie sociale, la plupart des agents doivent, la plupart du temps, avoir raison. Ils savent ce qu'ils font et transmettent avec succès leurs connaissances aux autres. Manifestement, cela est variable, tout comme varient les possibilités d'articuler des formes différentes de convention qui, à leur tour, sont l'expression de frontières qui diffèrent entre culture ou sociétés.

C'est ainsi que, souvent, des agents qui se trouvent en situation d'infériorité sociale prononcée font savoir qu'ils ont conscience de leur oppression par leur façon d'accomplir les activités routinières. Chez l'agent de développement rural, la confiance en soi est un grand facteur de compétence, les sentiments positifs ont un effet énergisant et la perception qu'il se fait de la situation influence beaucoup le degré de mobilisation de ses capacités.

La capacité de combiner et de mobiliser des ressources est possible à travers une bonne ouverture d'esprit, une compréhension des aspects socioculturels d'une

collectivité donnée, la bonne connaissance des personnes, le recours à des réseaux ou des personnes ressources, l'entraîn à travailler en équipe multidisciplinaire, la transdisciplinarité, le pouvoir de capitaliser et d'exploiter ses expériences et acquis, ainsi que ceux des autres, être en mesure d'interrelier des éléments de natures diverses ou de problématiser une situation. Ce sont des acquis qu'on retrouve ordinairement chez les agents ruraux qui opèrent sur le territoire centricois.

Comme l'a fait remarquer Giddens (1984 : 71), « *si Goffman (1973) démontre que l'intégration sociale dépend de procédures employées de façon réflexive par des agents compétents, il n'indique toutefois pas avec clarté et précision quelles sont les limites ou les frontières d'une telle compétence, pas plus qu'il n'en précise les formes* ». C'est alors que se posent les questions suivantes : dans quel sens les agents de développement rural sont-ils compétents ? Leurs actions suffisent-elles à reproduire le territoire?

Cependant, la connaissance de procédures ou la maîtrise des techniques d'accomplissement des activités sociales est d'ordre méthodologique, par définition. Les agents de développement rural qui détiennent un tel savoir ne peuvent ni prévoir de manière générale, ni établir à l'avance et de façon précise toutes les situations dans lesquelles ils se trouveront; ils disposent plutôt d'une capacité générale d'intervention dans un ensemble indéterminé de circonstances sociales. C'est pourquoi nous affirmons que les agents de développement rural sont des professionnels polyvalents.

#### **4. 6. Routinisation et motivation de l'agent de développement rural**

Ce point montre le caractère routinier du travail de l'agent de développement rural à travers les tâches qu'il accomplit dans les collectivités. À force de répéter les mêmes démarches dans ses actions d'animation et de mobilisation, l'agent n'a aucune difficulté à se faire reconnaître en tant qu'expert du développement territorial.

Selon Giddens (1984 : 112), « *la routinisation est ancrée dans la conscience pratique, elle est également un concept fondamental de la théorie de la structuration.* » Par exemple, la routine est à la fois intrinsèque au maintien de la personnalité de l'agent rural, qui se déplace le long des sentiers des activités quotidiennes, et aux institutions sociales, dont le caractère institutionnel dépend entièrement de leur reproduction continue.

L'étude de la routinisation nous fournit une clé maîtresse pour expliquer les formes typiques de l'intervention territoriale. La construction de l'espace se fait à partir d'un cadre bien défini où l'agent sait à l'avance ce qu'il doit faire dans chaque type de dossier, mais qu'entend-on par routine ? Il est possible de situer cette notion au niveau qu'il prendra pour référence, la vie de tous les jours, sans autre horizon que l'immanence du monde vécu où règnent la répétition et la banalisation.

Selon Javeau (2006 : 59), « *les insignifiances confèrent à l'existence, sa signification intrinsèque, dans le sens des signes dont elle est porteuse et qu'elle ne cesse de produire et reproduire* ». C'est à ce niveau que s'ancre, dans la répétition et la répétitivité même, le quotidien auquel appartient l'agent de développement rural centricois.

Tous les individus mettent au point un certain cadre de sécurité ontologique, basé sur des routines de formes variées. Les gens gèrent les dangers et les peurs qui leur sont associés, en fonction des "formules" émotionnelles et comportementales qui sont devenues parties dans leurs conduites et pensées quotidiennes, Renaud (1985). C'est qu'il s'agit de tenir à distance l'anxiété, laquelle diffère de la peur, dans la mesure où elle concerne des menaces (inconsciemment) perçues à l'intégrité du système de sécurité de l'individu.

Les routines de la vie de tous les jours sont fondamentales, même pour les formes les plus élaborées d'organisation sociale. Au cours de leurs activités quotidiennes, les agents de développement rural se rencontrent dans des contextes d'interaction précis où ils sont physiquement en coprésence. Pour certaines personnes ou pour des groupes de personnes, des situations critiques font en quelque sorte partie intégrante de la régularité de la vie sociale, de par la nature même du croisement du procès de vie ou du cycle de la personne, et de la durée de l'activité, d'un côté, et de la longue durée des institutions, de l'autre. Des rites de passage qui, pour une personne, débutent à sa naissance et se terminent à sa mort marquent ces situations de crise. Bien qu'elles représentent des ruptures pour les personnes concernées, ces situations tendent elles aussi à posséder un caractère routinier, précisément parce qu'elles font partie intégrante de la continuité de la vie sociale.

Pour Giddens (1984), les systèmes sociaux sont organisés en tant que pratiques sociales régularisées qui se maintiennent via des rencontres dispersées à travers l'espace-temps. Cependant, les acteurs, dont les conduites constituent de telles pratiques, se positionnent. Ils se positionnent ou se situent dans l'espace-temps, mais aussi, dans un système de relations, comme le suggère l'expression de position sociale (Pratto et Sidanius, 1997; Bourdieu, 2003). Les systèmes sociaux n'existent que dans et par la continuité des pratiques sociales, qui s'évanouissent dans le temps, mais certaines de leurs propriétés structurelles se caractérisent mieux en tant que relations entre des positions et des pratiques.

Sur le plan structurel, les positions sociales se constituent en tant qu'intersections particulières de signification, de domination et de légitimation qui ont des liens avec la catégorisation des agents ruraux.

Selon Giddens (1984 : 64), « *une position sociale suppose la définition d'une identité précise dans un réseau de relations sociales, et cette identité est une*

*catégorie pour laquelle un ensemble particulier de sanctions normatives est approprié.* » Le concept de positionnement conduit au caractère contextuel de l'interaction et permet de faire apparaître de façon claire en quoi les travaux de Goffman (1973) sont pertinents pour la théorie de la structuration. Toute interaction sociale est une interaction située dans l'espace-temps (*in* Giddens, 1984 : 64). Cela peut se concevoir comme la survenance irrégulière et malgré toute routine de rencontres qui s'évanouissent dans le temps et dans l'espace et qui sont néanmoins constamment reconstituées dans différentes étendues d'espace-temps.

Les traits réguliers ou routiniers des rencontres, dans le temps comme dans l'espace, représentent des traits institutionnalisés des systèmes sociaux. Les routines s'ancrent dans les traditions, les coutumes ou les habitudes; toutefois, supposer que ces phénomènes n'ont pas besoin d'être expliqués, qu'ils ne sont pas des conduites simples, répétitives et accomplies sans y penser serait une erreur majeure.

Toutefois, il est de première importance de souligner qu'une théorie de la routine ne doit pas être assimilée à une théorie de la stabilité sociale. Car, avant tout, l'imprévu chasse la routine quand un agent doit faire face dans l'immédiat à un défi majeur (fermeture d'usine, catastrophe naturelle). La routinisation joue un rôle clé dans la résolution de la principale question à laquelle s'adresse la théorie de la structuration, celle de l'ordre en tant que transcendance du temps et de l'espace dans les relations entre humains.

Le caractère routinier des activités de l'agent de développement rural perdure au fil des changements sociaux, même les plus radicaux, bien que, parfois ils deviennent impossible de garder intact certains aspects de routines tenues pour acquises. Comme le souligne encore Giddens (1984 :159) : « *Les moments fatidiques ne signifient pas nécessairement qu'il faille faire face à une forte possibilité que les choses aillent de travers, autrement dit, à des circonstances comportant une forte*

*probabilité d'être perdant.* » Ce qui tend à rendre l'environnement porteur de risques difficiles à affronter est plutôt l'ampleur des pénalités résultant de la mauvaise tournure des choses. « *Les moments fatidiques font découvrir à l'individu des risques gros de conséquences, comparables à ceux qui caractérisent l'activité collective* », Böhm (2001 : 198).

Le moment fatidique peut représenter une chance pour un individu de modifier le cours de sa vie dans un sens tout à fait positif. Mais, il doit pour cela mobiliser toute sa réflexivité cognitive, découvrir grâce à elle les sources utiles de ressources et de règles, s'adresser au système expert approprié.

#### **4. 7. L'agent de développement et l'appropriation du territoire**

Ce point analyse la construction de l'espace par l'agent de développement rural qui est un fait à partager dans les autres collectivités rurales. Ceci est un grand intérêt pour la théorie de la structuration dans la perspective que la spatialité ait autant d'importance que la temporalité.

L'intervention de l'agent de développement rural dans les territoires du Centre du Québec suppose quelque chose à partager et constitue un construit collectivement accepté, à court et à long terme. Cet espace utilisé et approprié est un cadre d'interaction expérimentale pour le futur des politiques régionales adoptées par les gouvernements du Québec et dépend de plusieurs phénomènes des propriétés physiques du monde environnant.

L'agent de développement rural construit le territoire avec intelligence, ce n'est pas le destin, puisqu'il le fait par choix, ni la chance, puisque le résultat de ses actions contribue à pallier un défi qui est une solution durable pour le futur. Un lieu peut être la chambre d'une maison, un coin de rue, une ville ou un territoire délimité

qu'occupe un État-nation. Son intérieur est régionalisé et ses régions sont d'une importance cruciale pour la constitution des contextes d'interaction.

Le fait que les agents utilisent de façon chronique les propriétés des cadres d'interaction, dans la constitution de leurs actions dans le temps et dans l'espace, est une des raisons qui incitent à utiliser le mot lieu plutôt que le territoire. La régionalisation ne signifie pas uniquement la localisation dans l'espace, elle fait aussi référence au procès de zonage de l'espace-temps en relation avec les pratiques sociales routinisées. Giddens, en proposant les idées de lieu et de régionalisation, veut formuler un ensemble de concepts qui aide à catégoriser la contextualité en tant qu'intrinsèque au lieu qui unit l'intégration sociale et l'intégration systémique.

Selon Lenclud (1996 : 11), l'attention pour les lieux ou les espaces qui font sens, s'énonce ainsi comme tradition de l'ethnologie qui, dès 1979, s'est trouvée liée à la politique du patrimoine. De ce fait, l'ethnologie s'est vue impliquée dans les projets de développement rural, « voire même engagée dans les politiques d'aménagement culturel de territoire » (Fabre, 2000 : 15). D'où l'intérêt pour cette discipline de porter un regard réflexif sur sa propre pratique et sur des territoires qu'elle contribue parfois à fabriquer comme le fait si bien l'agent de développement rural. Il en est de même pour la sociologie, pour laquelle le territoire est une notion construite, non seulement à des fins de connaissance, mais aussi pour l'action. Cette notion se trouve toujours liée à des demandes émanant de responsables chargés d'identifier les plus aptes à servir de cadres aux projets de développement ou d'unités de gestion administratives. Ce sont des points essentiels qui soulignent que le territoire aura toujours besoin de la polyvalence de l'agent de développement rural pour faire face aux nouvelles problématiques locales.

Le territoire est devenu pour la sociologie un cadre d'observation de la redéfinition des identités, des solidarités de proximité, des diverses formes d'interaction et de coordination d'acteurs.

Toutefois, « *la mobilité des agents ruraux et de l'économie a fait voler en éclats le rôle fondamental des découpages géographiques, remplaçant la solidarité spatiale des collectivités territoriales par des regroupements temporaires d'intérêts* » (Guéhenno 1993 : 35). Cette dynamique de la modernité suscite une délocalisation des relations sociales, car les moyens de transaction et les savoir-faire se sont affranchis de leur inscription territoriale. Dans cette perspective, l'essentiel pour les agents ruraux ne serait plus de construire le territoire, mais d'accéder à un réseau pour le futur. Ce rapport aux lieux relève, en effet, d'une production sociale permanente qui révèle les recompositions culturelles, politiques, économiques et sociales, les manières de vivre ensemble et d'habiter l'espace.

Selon Debarbieux et Vanier (2002 : 14). « *Loin d'être anachronique, l'analyse d'appropriation de territoire par l'agent de développement rural s'avère très riche, à condition qu'on le considère dans toute sa complexité* ». Il permet de voir une grande volonté des gouvernements à doter les communautés d'une ressource humaine sûre et de qualité et une aide directe dans l'incitation de nouvelles initiatives pour accroître le niveau de développement des collectivités.

L'agent de développement rural développe un grand sentiment d'appartenance à son milieu. Si ce dernier va mieux, c'est son implication qui est valorisée. Il s'implique davantage, mais, dans certains territoires, il existe de moins en moins de lieux auxquels un agent puisse s'identifier dans sa totalité. Ce n'est pas un emploi à vie, les choses peuvent évoluer, au niveau professionnel ou encore personnel.

Selon Jolivet et Léna (2000 : 8). « *Lorsqu'on juxtapose les notions d'identité et de territoire, on évoque en général un espace communautaire, à la fois fonctionnel et symbolique, où des pratiques et une mémoire collective construites dans la durée, ont permis de définir un sentiment d'appartenance* », mais, certains lieux continuent d'exister en tant qu'espace social total et, permettant de comprendre l'attachement de l'agent de développement rural à son milieu dans les dynamiques territoriales québécoises.

Selon Jambes (2001 : 102) « *le concept de territoire perd notamment une très grande partie de son intérêt, si on se limite à une vision strictement individuelle, symbolique et immatérielle qui reviendrait à obérer toute opérationnalité* ». Au contraire, c'est la polyvalence de l'agent rural qui nous fait comprendre le sens du territoire, comment l'animer, l'organiser. Nous partons des actions de l'individu pour comprendre les défis de toutes sortes dont il est question sur un territoire.

Tout compte fait, dans ce chapitre, nous avons mis en relation quelques concepts de la théorie de la structuration d'Anthony Giddens pour l'interprétation de la nature de l'agent de développement rural en lien aux objectifs et l'hypothèse de la recherche.

Les actions de l'agent de développement rural résultent d'activités intentionnelles qui se soustraient constamment à tous les efforts qui sont faits pour les subordonner à une direction consciente. La dualité du structurel demeure le principal fondement de la continuité dans la reproduction sociale à travers l'espace-temps. De plus, elle présuppose le contrôle réflexif des agents ruraux dans la durée de l'activité sociale quotidienne, ce contrôle réflexif qui, en même temps, constitue cette durée.

Par ailleurs, la compétence humaine est toujours limitée parce que celle-ci s'ancre davantage dans la conscience pratique que dans la conscience discursive.

En effet, l'existence continue des collectivités ne dépend pas seulement des activités ou actions de l'agent de développement rural; pourtant, de telles collectivités ne connaîtraient pas une croissance économique significative si tous les agents de développement rural disparaissaient. Dans leurs activités de tous les jours, ils utilisent et reproduisent des éléments structurels de systèmes sociaux plus larges, sans pour autant que des sociétés soient nécessairement unifiées. De telles conceptions de la théorie de la structuration sont étroitement liées au dualisme du sujet individuel et de l'objet sociétal. La structure n'est pas extérieure à l'action humaine, mais ne contraint pas la libre initiative de l'agent à proposer des actions pour satisfaire des besoins dans les collectivités.

## **CHAPITRE V :**

### **LA POLYVALENCE DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT DANS LA VITALISATION TERRITORIALE**

Ce chapitre valide en cinq points l'importance de la polyvalence dont fait preuve l'agent de développement rural dans la réalisation de ses mandats. Il souligne également les résultats des entretiens réalisés auprès des agents. Par exemple, ils peuvent intervenir dans les situations les plus complexes malgré des contraintes voilées et des difficultés inhérentes au travail de terrain, ils ont l'obligation d'être toujours performants dans la réalisation de leurs tâches qui consistent à susciter, orienter et valider des projets de développement. Ce chapitre est aussi en accord aux objectifs et à l'hypothèse de la recherche.

Nous montrons également les problèmes et contraintes, les plus significatifs que comporte l'environnement de la structure de cet emploi dans les collectivités rurales du Centre du Québec. Il sera question de présenter, le profil du métier, les activités et les tâches, les conditions de travail, la mobilisation des réseaux et la perspective d'avenir du métier d'agent de développement rural au Québec selon les entretiens réalisés.

#### **5. 1. Le métier d'agent de développement rural au Québec**

L'objet de ce point est de définir le profil de ces professionnels, de niveau intermédiaire, appelés agent de développement rural, officialisé par la première politique nationale de la ruralité du gouvernement du Québec. Cette définition se fait à partir du discours de l'agent. L'agent de développement rural soutient des actions de développement qui sont pertinentes aux besoins de la population concernée et aux objectifs de la structure employeuse. Il obtient les financements nécessaires pour leur mise en œuvre. Il se doit de connaître les milieux, les parcourir, identifier les chefs, établir les contacts et soutenir les comités locaux.

L'agent rural offre, la possibilité aux municipalités de s'engager dans la voie du développement, notamment en travaillant avec les bénévoles et les promoteurs individuels et collectifs. Il s'intéresse pratiquement à tout, à tel point que sa vocation est plurielle et polyvalente.

*« Le métier d'agent de développement rural, c'est beaucoup de relation de personne à personne, beaucoup d'écoute et d'empathie, on n'apprend pas cela au départ. Ce qu'il fait dans la collectivité, c'est presque 40% de son temps, à part de s'occuper des tâches traditionnelles liées à son mandat tel, les infrastructures, les services, l'animation, etc. ».* (Entretien # 1).

Dans les collectivités rurales centricisées, il intervient dans l'agroalimentaire, la foresterie, le tourisme, le commerce intérieur, l'offre exportable, etc.

L'agent rural permet à des jeunes professionnels d'acquérir de l'expérience dans des milieux peu touchés par les efforts de développement, en priorisant la dimension d'éducation populaire pour l'amélioration de la qualité de vie et du développement durable.

*« On est là pour développer notre milieu, il est important que le projet se fasse et qu'il ait des répercussions sur la région. C'est un métier qui offre une palette de service la plus complète possible. Ce métier s'apparente un peu à celui d'un entrepreneur, qui gère à la fois des aspects stratégiques, commerciaux et plus opérationnels. »* (Entretien # 4)

Ils sont unanimes (les agents enquêtés) à reconnaître que l'agent de développement rural exerce un métier peu connu ou parfois difficile à définir. Il est pour ainsi dire, un accompagnateur des collectivités. Ce professionnel s'adapte aux priorités fixées par la gouvernance locale, et ce, au fil du développement et des transformations des territoires. La responsabilité de l'agent rural se situe toujours au niveau de l'accompagnement et son défi est de ne pas se substituer aux ressources en place, mais plutôt de les orienter vers l'action.

*« L'agent rural est un conseiller qui peut travailler n'importe où, une banque, un cabinet ministériel, un ministère. Les employeurs savent le potentiel que nous avons, nous sommes dans le volet opérationnel. Ils savent que nous sommes informés de tout ce qui se passe sur le terrain, au niveau politique, économique, social et environnemental, nous avons une capacité multidisciplinaire pour prendre part aux diverses actions territoriales. » (Entretien # 3)*

Selon les agents de développement rural rencontrés, ils viennent tous de domaines académiques différents, mais issus de programmes de sciences humaines et sociales. Il n'y a pas un profil type pour exercer ce métier, mais ils ont tous reçu une formation sur une base annuelle de solidarité rurale du Québec qui a ce mandat exclusif du gouvernement dans le cadre de la politique nationale de la ruralité.

Ces agents de développement jouent, aussi, un rôle de première importance dans la mise en œuvre et dans la concrétisation des pactes ruraux de la région du Centre du Québec.

De plus, nous savons qu'il existe des programmes spécifiques pour ce métier comme celui du DESS en planification territoriale et du développement local(PTDL), de l'UQAM à celui de la maîtrise en développement régional de l'Université de Laval qui cherche à apporter des solutions aux diverses problématiques rurales et urbaines du Québec. Par contre, les employeurs recrutent des professionnels provenant de différents domaines de formation, en fonction de leurs besoins.

Il est difficile de trouver un consensus entre les agents de développement rural en lien à l'adoption d'une définition. Dans certains cas, malgré les différentes appellations de l'agent rural dans les organisations québécoises, que ce soit le nom qu'on lui donne, le travail qu'il exécute est en lien avec la politique nationale de la ruralité.

*« En effet, l'agent rural a un mandat multidisciplinaire. Ce qui le différencie des conseillers sectoriels qui abordent le développement par domaine*

*d'activité précis, par exemple : la foresterie, l'agroalimentaire, la culture, l'industriel ou le sociocommunautaire. L'agent de développement rural a pour mandat d'animer, de mobiliser et de fournir une aide technique aux démarches des communautés rurales ainsi qu'au travail de concertation de la municipalité » (Entretien # 1)*

Dans les organisations, il fait du travail de bureau, des déplacements fréquents sur le territoire de la collectivité, il assiste et conseille les élus et les communautés locaux. Il est à l'affût des décisions politiques touchant le territoire. L'agent de développement rural aide les entrepreneurs au démarrage de leur entreprise, et offre aussi des subventions pour des projets susceptibles d'apporter une plus value dans les collectivités. En un mot, c'est le professionnel de la vitalisation territoriale par excellence.

Cependant, la vitesse et l'intensité avec lesquelles les savoirs sont extériorisés, mobilisés dans l'action ou renforcés peuvent varier d'un agent de développement rural à l'autre selon la perception qu'il se fait du cadre de travail. Le cadre de perception concerne la représentation que l'agent de développement se fait de lui-même et de la situation en cause. La situation réelle est inconnue, d'où l'intérêt de réfléchir instantanément sur soi-même, de prendre conscience de ses capacités (et de ses limites) ou de ses ressources, et de décider d'agir ou non en fonction de son potentiel d'intervention.

L'idée que l'on se fait des moyens dont dispose l'agent de développement pour intervenir peut donc faire une grande différence tout comme la représentation qu'il se fait de la situation. Pour que la compétence s'exprime, il est fondamental que les ressources soient activées et mobilisées dans l'action

*« Après la sélection des candidats, le profil peut être ultérieurement mieux précisé, à travers les attributions qui sont définies dans l'offre plusieurs procédés propres à pourvoir par l'organisation qui embauche. (Aptitude professionnelle, formation académique*

*linguistique, jugement situationnel, etc.). Le temps nécessaire avant de maîtriser pleinement son emploi se situe en moyenne entre six et douze mois. Il y a des fonds qui sont donnés aux municipalités dévitalisées, aux municipalités rurales pour qu'elles puissent embaucher leurs agents. C'est une obligation légale du pacte rural. » (Entretien # 4)*

Dans cet ordre d'idées, c'est la structure de l'emploi qui aide à mieux définir ce professionnel. Les attributions sont tellement diversifiées d'un endroit à l'autre. Mais, on sait qu'il anime le territoire en faisant de la gestion et de l'accompagnement de projets et qu'il est évalué en fonction des obligations du ministère des Affaires municipales et des Régions.

En dépit de tout, il n'est donc pas possible de donner une définition claire et univoque de l'agent de développement rural au Québec, nous retiendrons que le nombre de structures intermédiaires entre la structure qui l'emploie et les populations concernées par une action peut être variable et les différents cas de figure sont très nombreux. Donc, l'utilisation de l'agent de développement rural correspond à une volonté d'afficher une attitude de partenariat à l'échelle régionale. Quand on sait que la démocratie joue un rôle essentiel dans les choix des orientations et des priorités politiques, quand on sait la mobilisation que cela demande pour réunir tous les acteurs locaux dans les processus décisionnels d'élaboration de projets de territoire.

## **5. 2. La relation entre tâches et politiques**

Nous présentons cette relation, en fonction des données recueillies de l'enquête, sur les principales tâches de l'agent de développement dans les institutions locales.

Selon les enquêtes, l'agent de développement rural peut donner son appui technique lors de l'élaboration de projets de quelque nature qu'il soit. Dans le cas des projets territoriaux, il pourra en plus servir de lien avec les élus municipaux siégeant à la MRC afin de valider certains aspects du projet avant même que celui-ci soit

déposé. Ces projets pourraient même émaner directement de la MRC si telle est la volonté des membres du conseil.

*« Au niveau du CLD, mon métier consiste, tous les jours, à aller chercher des données, de l'information sur différentes questions. Par exemple, quand cela concerne les nouveaux arrivants, je dois mettre sur pied des projets pour qu'ils restent dans nos communautés et travailler »*  
(Entretien # 5)

L'analyse des activités et des tâches citées par les agents enquêtés fait ressortir une organisation de projets spécifiques, c'est-à-dire l'identification et le montage de projets, leur mise en œuvre et surtout leur suivi, voire leur évaluation, sont des activités les plus citées.

Les agents de développement rural doivent s'assurer que le financement disponible (fonds du pacte rural et autres) soit bien utilisé pour les projets retenus et s'assurer de la rédaction de rapports à leur sujet. D'autres activités citées concernent la mobilisation, l'accompagnement et la coordination des partenaires divers avec lesquels les MRC-CLD travaillent. On y trouve aussi, des activités liées au contact et à la mobilisation des populations concernées par les projets ou à l'appui des agents de terrain des dits organismes.

Il s'agit de la coordination et de la programmation d'actions concrètes. Pour les autres activités ponctuelles, cela dépend apparemment des compétences de chaque agent enquêté en plus des priorités de l'association.

*« Les tâches de l'agent de développement rural, c'est d'amener les gens à discuter, à voir les potentiels de leur milieu et de les aider à réaliser un certain nombre de projets. L'agent rural est souvent le dernier sur la liste des gens qui prennent les décisions dans un milieu, mais reste le professionnel de terrain. Une de mes principales tâches concerne l'amélioration des conditions de vie de la collectivité. Je siège aussi sur d'autres comités qui travaillent aux problèmes d'exode des jeunes, de*

*vieillesse de population en partenariat avec des organismes comme le carrefour jeunesse emploi.* » (Entretien # 1)

Paradoxalement, selon les agents de développement rural rencontrés, il existe une disparité dans la distribution des agents de développement rural au niveau de la distribution des tâches, certaines MRC ayant un agent, pour quelques municipalités tandis que d'autres doivent desservir plus de 10 et même 20 municipalités avec les mêmes ressources humaines. Cependant, le principe fondamental du soutien technique apporté par l'intervention des agents, c'est la finalité du projet qui consiste à travailler conjointement avec et pour ses collectivités. Tout ceci devrait se faire dans une logique de développement durable et de changement social.

L'agent de développement rural travaille dans la consolidation de développement de ressources au niveau local, dans le but d'offrir des services et des biens de qualité et d'utilité sociale. En trame de fond du travail de l'agent, ce qui lui permet d'exercer ses fonctions et de déployer ses talents professionnels, ce sont ses aptitudes à communiquer, à tisser des liens et à développer un climat de confiance avec les acteurs du milieu. Il doit constamment s'exercer à ne pas porter de jugement sur les situations, mais plutôt à les comprendre et composer avec elles. Le dynamisme, la culture, l'histoire, les échecs et les réussites des chefs locaux (élus, porteurs de projets ou citoyens) sont autant de matières avec lesquelles l'agent doit évoluer. Lorsque le rôle est bien compris du milieu qui l'emploie, l'agent est une ressource inestimable pour le développement des communautés rurales.

De plus, pour les agents rencontrés, le travail en territoire dévitalisé est beaucoup plus exigeant qu'ailleurs et mérite une attention toute particulière qui nécessite un soutien technique et une animation continue, sans lesquels il serait difficile d'envisager des améliorations tangibles et pérennes (gouvernement du Québec 2006 : 29).

*« Dans notre CLD, tout ce qui est démarrage d'entreprises, les décisions concernant la ruralité nous sont confiées par rapport aux mandats qui nous sont soumis, c'est-à-dire, tout ce qui peut engendrer la pérennité des municipalités rurales et d'améliorer le cadre de vie de ces dites populations, c'est ce qu'on peut considérer comme notre principal mandat en tant qu'agents ruraux. » (Entretien # 1)*

L'agent de développement rural travaille sur des projets qui contribueront à assurer la pérennité de sa région (milieu rural). Il contribue à améliorer la qualité de vie des citoyens. Il élabore un plan de travail dans lequel tout est bien défini concernant les tâches à effectuer, et ensuite, il le fait approuver par le ministère des Affaires municipales et des régions. Et, il revient à chaque MRC de définir son pacte rural à partir de certaines balises et problématiques locales. Aussi, il y a aussi un document intitulé plan de travail qui définit les tâches dans les organisations

*« En effet, l'élaboration du plan de travail se fait avec la collaboration des acteurs locaux sur les problématiques auxquelles les municipalités font face, une fois qu'une décision est prise, on se réfère au conseil des maires qui prendra la décision finale dudit document. Dans cet environnement, quand on parle d'acteurs locaux, ce sont les représentants d'organismes communautaires, des citoyens, des maires, des représentants de la culture, des représentants du tourisme, qui travaillent en concertation avec les agents ruraux sur les problèmes touchant les municipalités. » (Entretien # 3)*

Les agents de développement rural sont assez proches des communautés, de par leurs tâches respectives, ils sont les vrais techniciens de terrain qui rencontrent les citoyens tous les jours pour régler des problèmes de toutes sortes. La dynamique politique est différente d'un CLD à un autre. Parfois, les tâches à effectuer sollicitent la participation de plusieurs agents différents de la même institution et pas nécessairement l'agent rural.

*« Avec la première politique nationale de la ruralité (PNR I), il n'y avait pas suffisamment d'obligations vis-à-vis du travail de l'agent, ni aux MRC d'en embaucher, c'est-à-dire, d'avoir un agent en poste ou de*

*l'affecter à une tâche précise. Le plan de travail du pacte définit les principales tâches à réaliser dans la MRC. Cependant, suivant les affectations, certains agents de développement rural vont juste faire un travail d'animation, d'accompagnement de promoteurs, pour planifier et préparer leurs projets et très peu impliqués dans la planification et la gestion même du pacte rural. » (Entretien # 2)*

Selon les agents, la PNR encadre les pactes ruraux et les contrats sont quasi uniformes ou à peu près pour toutes les MRC. Il revient au milieu à se décider si l'agent de développement va être associé au CLD ou à la MRC, parfois, l'agent est entre les deux institutions. Dans certaines régions, la différence majeure entre les agents se situe au niveau de l'attribution des tâches, les agents s'occupent de la ville centre et des municipalités rurales. Donc, ils vont aider au développement, au démarrage et à la relance d'entreprises et leurs extensions dans les deux cas.

*« Dans mon cas, par exemple, quand on organise un projet de défi emploi pour les entreprises du milieu, je suis mis à contribution, mais, au niveau rural. Je fais partie de l'équipe pour aider les entreprises en milieu rural, et si quelqu'un est intéressé à partir à son compte en ruralité, il va venir me rencontrer et il y a le côté politique que les autres agents ne touchent pas, et qui me concerne, avec les maires et les autres élus de la région. » (Entretien # 4)*

L'agent de développement rural, s'il travaille selon une démarche de recherche-action, a besoin d'action pour s'affirmer et contribuer efficacement aux changements sociaux positifs. Dans l'action, il est bon d'observer une bonne conduite éthique, respecter son code déontologique (s'il existe) et le professionnel doit veiller à améliorer constamment son image (y compris vis-à-vis de lui-même), celle de sa structure d'emploi, sa crédibilité, sa réputation et celle de l'ensemble des intervenants dans le monde rural.

*« Ma principale tâche consiste à accueillir les gens des municipalités qui sont soit des municipalités elles-mêmes ou des organismes sans but lucratif qui organisent des activités de loisir ou qui travaillent pour la mise sur pied d'infrastructures de sport. Je les accueille et les aide à acheminer dans leur dossier pour le présenter au fond de la ruralité*

*pour faire une demande officielle conformément aux exigences de l'organisation. » (Entretien # 5)*

En effet, une fois le projet déposé et traité par l'agent de développement rural, l'institution monte un comité de la ruralité regroupant quatre maires nommés par le conseil des maires et le directeur général du CLD. Ce nombre varie d'une MRC à l'autre. Ce comité décide si le projet en question est accepté ou non. Si la réponse est positive, il donne l'autorisation de le financer et, il reste juste à entériner la décision via l'exécutif du conseil exécutif du CLD ou CDE ou de la SDE de la région. C'est le même processus partout quand un organisme ou une municipalité veut déposer un projet concernant le pacte rural.

Il peut y avoir aussi de la représentation à un certain moment dans les municipalités. L'agent rural se déplace quand il y a des besoins spécifiques, il fait un peu d'animation pour présenter le pacte rural et ses fonds aux conseillers municipaux et aux différents acteurs de la vie socioéconomique et culturelle locale. Étant donné que nous avons effectué l'enquête en milieu rural, beaucoup d'agents s'occupent également de l'agroalimentaire, des entreprises agroalimentaires quand il y a des demandes, disons quand le besoin est là.

*« Les tâches sont réparties par type de projet et selon sa nature, toutes les municipalités sont rurales. Officiellement, c'est la MRC qui est responsable du pacte rural et, l'agent de développement rural du CLD a le mandat de le gérer et est encadré par un comité de gestion composé de trois maires et de deux administrateurs du CLD. Peu importe, la nature des décisions, c'est toujours ce comité qui se penche là-dessus, qui fait des recommandations à la MRC qui généralement entérine les recommandations. » (Entretien # 3)*

Dans les MRC rurales que nous avons enquêté, chaque fonctionnaire de niveau intermédiaire ou supérieur pourrait être agent de développement rural. Les agents sont tous affectés à la ruralité, mais pas très axés sur l'animation des milieux

comparativement à d'autres MRC ou CLD (urbain et rural). Dans certains endroits, ils n'ont pas un agent affecté à chaque municipalité et qui suit un comité de développement. Ils fonctionnent avec les conseils municipaux et, sur demande, c'est-à-dire, quand les gens ont un projet ou des demandes d'aide financière au pacte rural, ils vont intervenir. À d'autres endroits, les agents sont répartis différemment, la responsabilité est partagée par les municipalités en fonction de problématiques locales différentes, tout en partageant les obligations.

*« Personnellement, dans mon travail, j'ai deux volets, celui de m'occuper du pacte rural et celui d'agroalimentaire et forestier qui consiste à développer des projets collectifs avec les entreprises. Disons, nous avons deux planifications, le plan de travail qui nous est demandé au début du pacte et qu'on met à jour annuellement. Dans l'autre plan d'action, c'est annuellement avec un comité d'orientation qu'on priorise les projets pour l'année à venir. Cela s'inscrit dans le PALÉE du CLD. » (Entretien # 2)*

Les cas de figure sont assez variables pour la réalisation des tâches. Un certain nombre d'agents enquêtés reçoivent leurs instructions, soit de la direction ou des maires ou d'autres dirigeants à une échelle plus élevée à qui ils rendent également des comptes. Il est difficile au stade actuel de l'étude de donner une vision unique de l'organigramme type de ces associations. Mais, ces dernières sont soumises aussi à des obligations de la part des gouvernements sur leur façon d'utiliser les financements liés au développement de leurs régions.

*« Le plan de travail que nous avons, très honnêtement, c'est la vision du directeur général de la MRC qui m'a été transmise. Ce deuxième pacte rural, on l'a vit très politiquement, c'est très délicat par rapport au premier pacte, tellement les façons de faire ont un peu changées. Je n'ai pas nécessairement beaucoup de latitude pour intervenir dans les orientations. Dans la PNRI, les critères sont plus larges et moins exigeants, on sentait plus la nécessité de mobiliser, de consulter et de faire réfléchir la population. Je trouvais que le premier pacte était assez clair comme moyen d'animer les acteurs. » (Entretien # 3)*

Pour certains agents rencontrés, avec les changements survenus dans la reconduction de la politique nationale de ruralité (2007-2014), ils sont passés presque d'un extrême à l'autre. Cette nouvelle façon de procéder amène moins de travail, les choses deviennent beaucoup plus floues. Il y a encore des choses à clarifier avec les élus. Ils trouvent cela un peu difficile, ils répondent du mieux qu'ils peuvent aux gens qui ont des projets, mais parfois ils ne savent pas s'ils doivent les rappeler pour leur dire les changements de procédures qui ont été apportés. Ce ne sont pas de grands changements, mais ce sont des subtilités qui sont quand même importantes à faire savoir pour ne pas faire travailler des gens pour rien par rapport aux échéanciers auxquels ils pourraient avoir de l'argent pour leurs projets. Cela peut-être décevant pour eux.

Les associations jouissent d'une grande autonomie quant à la façon d'élaborer les attributions destinées aux agents ruraux pour octroyer des subventions. Pour les porteurs de projets, il suffit de bien justifier les contextes et suivre les exigences de l'organisation pour avoir droit au financement et de s'assurer que le projet vise à la pérennité de la collectivité.

*« Je vois le plan de travail du pacte rural comme un outil pour le gouvernement de savoir ce qu'on va faire avec l'argent reçu, et c'est une garantie politique de dire que le conseil de la MRC a appliqué telle mesure en réponse à telle problématique. » (Entretien # 2)*

Mais, ce qu'il faut savoir, ce ne sont pas tous les projets du CLD qui rentrent dans le pacte rural. Ce sont toujours les appellations qui diffèrent, chaque agent a un secteur d'activité à suivre ou à gérer dans un CLD ou MRC. L'aspect multisectoriel et multidisciplinaire que la politique nationale de la ruralité vend, n'est pas tout à fait ce que l'on souhaite concrètement, car c'est une minorité de CLD et de MRC qui utilise cet argent comme le prévoit cette politique, peut-être 15 à 20% du territoire du Québec.

*Le plan de travail du pacte rural est un contrat qui est élaboré pour sept ans, mais on le met à jour annuellement. Ce document doit être cautionné par le conseil des maires avant sa soumission au MAMR. C'est une méthode de ce que l'on va faire qu'on explique en identifiant des problématiques dans le document soumis. Alors que le PALÉE, c'est année après année, c'est quoi concrètement les projets que le personnel technique du CLD va faire pendant l'année » (Entretien # 1)*

L'agent de développement rural a pour tâches d'accompagner et d'appuyer des populations ou les acteurs de terrain pour le déploiement d'initiatives en faveur d'un développement durable, maîtrisé à terme par les populations locales elles-mêmes.

L'agent de développement rural est salarié à forfait, à forfait, à terme ou indéterminé dans un CLD ou une MRC sous la responsabilité des élus qui, à leur tour décident ce que l'agent doit exécuter comme tâches, même si pour certains agents de développement cela représente une sous utilisation de cette ressource, mais pour d'autres, c'est normal que les élus aient un rôle important à jouer et soient redevables à la vitalité de la collectivité et des électeurs. Les tâches s'organisent habituellement en activités diversifiées, visiblement en fonction de l'organisation, et concernent la mobilisation, l'accompagnement et la coordination de divers partenaires avec lesquels l'association travaille. Y figurent également des activités liées au contact et à la mobilisation des populations concernées par les projets ou à l'appui des agents de terrain d'autres associations. Par ailleurs, il s'agit de la coordination et/ou de la programmation d'actions concrètes. Les tâches se caractérisent aussi par l'importance des relations externes et internes dans lesquelles l'agent de développement s'insère.

Les tâches de ces agents de développement rarement désignées par ce terme sont intitulées de manière très variable fréquemment associées à des éléments complémentaires qui expliquent le champ de responsabilité ou de coordination. La conduite des projets de territoire correspond à un système de compétences plus fonctionnelles où il s'agit davantage de tâches administratives de gestion des projets

et des dossiers, mais aussi à de nouvelles compétences de l'ordre de l'évaluation et de la communication. Toutefois, nous pouvons établir les tâches comme suit :

L'agent animateur a une mission très généraliste. C'est vraiment le polyvalent du territoire, qui réalise une animation de proximité, à l'échelle inter municipale le plus souvent, au sein des collectivités municipales. Il est en contact direct avec les élus et a souvent une implication militante qui peut être très concrète.

L'agent coordonnateur, à l'échelle de la MRC. Il coordonne une équipe et articule différents niveaux territoriaux et structures et partenaires locaux. Il fait réellement un travail d'interface et de moins en moins de l'animation de terrain comme c'est le cas avec la deuxième politique nationale de la ruralité dans certaines MRC.

### **5. 3. Les conditions de travail de l'agent rural**

Ce point analyse les conditions de travail des différents agents de développement rural rencontrés pour l'étude, ce qui nous donne la possibilité d'en savoir davantage sur l'environnement immédiat de ces professionnels au niveau fonctionnel et hiérarchique en même temps. Les besoins conditionnant le travail de l'agent de rural sont multiples, nous tenterons d'en savoir davantage à travers leurs discours.

*« Dans cette région, c'est la ville qui a de l'importance même quand le CLD a le mandat du pacte rural, car le grand patron c'est le maire et c'est à lui qu'on rend des comptes au final et on n'est pas là pour porter les projets à la place des milieux, mais pour les aider à se structurer et à les encadrer. Parfois, c'est très dangereux, on rentre dans un milieu, on s'implique et les gens ont tendance à nous déléguer leurs projets ». (Entretien 5)*

La plupart d'entre eux prétendent et affirment qu'il est possible de travailler en réseau tant au niveau des individus que des structures. Parfois, certains se trouvent confrontés dans l'exercice de leur fonction à des conflits de nature et de sources diverses avec des personnes de l'association, notamment des élus, mais aussi avec des

structures externes, des porteurs de projets, des organismes du milieu. Mais, ils arrivent toujours à les gérer en faisant des choix éclairés, soit par la résolution d'une partie du problème posé ou en réalisant le programme découlant de ce problème.

Selon les agents de développement rencontrés, ils soutiennent que les rapports avec les élus, en général, sont normaux. Les élus les voient comme une ressource pour les aider. Les élus font souvent appel aux agents en tant que ressources de terrain qui sont capables d'aller chercher l'information et de les référer au bon endroit, pour trouver ce qu'ils cherchent, à savoir sur une problématique donnée. Mais, il pourrait aussi y avoir des situations non souhaitées entre l' élu et un agent de développement.

*« Parfois, vous n'avez pas encore commencé une réunion, vous êtes déjà pris à trois opinions divergentes, des gens qui ne veulent pas se rejoindre, et votre travail c'est d'amener les gens à se rejoindre, afin de préparer des projets intéressants pour le milieu, en lien avec la politique nationale de la ruralité. La plupart de ceux qui commencent comme agents n'ont pas été préparés à ce genre de situation, c'est pourquoi ils trouvent cet emploi difficile et ne restent pas. » (Entretien # 3)*

Les agents de développement rural rencontrés jouissent d'une grande autonomie dans l'organisation et dans la gestion de leur fonction. Habituellement les grandes décisions se prennent en groupe collectivement par les membres de l'association, il n'y a pas de monopole de pouvoir. À certains endroits où cela arrive, il conduit à des démissions. L'ambiance au sein du bureau dépend toujours de la personne en chef dans l'institution qui doit posséder des qualités managériales et des capacités pour impliquer tout le monde aux objectifs qui sont définis sans être exclusifs. À l'externe aussi, l'agent se doit d'être neutre dans les décisions à prendre même s'il doit rendre des comptes à son employeur et, parfois il se trouve à prendre des décisions qui vont même à risquer son emploi. La neutralité est un concept difficile dans la réalité de ces professionnels.

En effet, comment être neutre ? La majorité des gens avec lesquels ils travaillent sur le terrain sont des promoteurs qui ne sont pas des élus. Ces gens doivent avoir suffisamment confiance en eux pour les aider à réaliser leurs projets. Le jeune qui sort de l'école n'est pas préparé à faire face à cela, même un agent d'expérience n'est pas préparé non plus à ces situations et, ils n'ont pas toutes les qualités, parfois ils n'ont même pas le recul pour voir tout ce qui s'est passé à la dernière réunion.

*« Parfois on peut se faire embarquer derrière un organisme, parfois il n'y a même pas de solution. Parfois avant une réunion, on peut se faire dire, par un élu qu'il ne faut pas donner la parole à telle ou telle personne ou du moins, il ne faut pas que tel dossier vienne à l'ordre du jour, il ne faut pas que cela vienne dans les priorités qui devraient être acceptées à la fin de la rencontre. Et des gens du milieu viennent me dire autre chose, et le commissaire industriel a aussi sa position. » (Entretien # 2)*

Pour les agents rencontrés, en général, l'horaire de travail est dans ce métier très flexible, ils ont la latitude de le gérer en fonction de leurs tâches hebdomadaires. Ils apprennent à doser leur implication et voir jusqu'où ils peuvent aller sinon cela devient leur projet, non celui de la municipalité ou l'organisme en question. Ce n'est pas toujours facile, parce qu'ils ont des préférences, des opinions, des façons de faire et les gens ne comprennent pas toujours, car si un projet ne fonctionne pas, ces mêmes personnes vont jeter la faute sur les agents.

*« L'horaire est fixe, mais parfois, j'ai des rencontres en soirée, ce sont des heures qui sont récupérables, souvent c'est pour rencontrer des gens ou pour présenter le fond de la ruralité ou pour participer à un projet quelconque. Mes conditions de travail sont excellentes. Je travaille 35 heures par semaine, de 8 h 30 à 16 h incluant une heure de dîner, cela peut-être des heures variables. L'été, on commence à 8 h et on termine à 16 h 45 du lundi au jeudi et, le vendredi de 8 h à 12 h 45, toujours 35 heures. » (Entretien # 1)*

En ce qui concerne le salaire, il est assez satisfaisant dans tous les cas. En ce qui a trait à la question de roulement, nous pouvons dire que ça bouge beaucoup, parce que

les agents sont très demandés sur le territoire. Le réseau comporte beaucoup de personnes jeunes. Nous pensons également que ce métier est riche et passionnant. Une fois qu'ils sont rentrés dans un réseau, les demandes sont nombreuses, les gens veulent avoir ce métier qui est constamment en compétition et en évolution.

*« Ce qui se passe à mon emploi où je suis payé par le CLD mais je travaille beaucoup plus avec la MRC, les élus, l'aménagiste et le directeur général de la MRC. Ce dernier est aussi le directeur administratif du CLD. Par contre, il y a un coordonnateur du CLD qui est aussi un des agents seniors du CLD, mais honnêtement, il ne sait pas beaucoup ce que je fais dans mon travail ou encore pas suffisamment semble-t-il, alors, je suis beaucoup, plus en lien avec la MRC. » (Entretien # 3)*

Parmi les agents rencontrés, certains s'accordent à nous affirmer qu'ils ont trop de responsabilités, les attentes des responsables sont trop élevées au niveau fonctionnel et sont soumis à une charge de travail pour laquelle les moyens humains et matériels mis à leur disposition sont insuffisants. Cette charge de travail est surtout mentale et se quantifie difficilement. L'attention, les capacités et la motivation influent sur cette charge d'un agent à un autre et pour un même agent à un autre. Cette charge peut se résumer à un ensemble de contraintes subies au cours d'une tâche déterminée.

Du fait que les agents sont dans une structure hiérarchique très politisée, ils ne savent pas souvent qui pourrait satisfaire leur demande dans l'immédiat. Dans de telles conditions. Il est difficile pour l'agent rural de faire de l'animation et de s'impliquer dans toutes les municipalités de sa MRC. Ainsi, c'est cette diversité de situations qui engendre cette grande polyvalence de ce métier.

#### **5. 4. Mobilisation des réseaux**

Nous traiterons ici de cette nouvelle forme d'intervention sociale qui s'inscrit dans le cadre de l'animation du territoire. La mobilisation se fonde sur une action globale mettant en jeu la coordination d'une multitude d'acteurs, institutions,

organismes professionnels, bénévoles et les populations dans une perspective de dynamisation des ressources locales.

L'accent est mis sur la capacité de ces professionnels à motiver la collectivité qui est un espace socioéconomique et culturel, et sur l'importance des relations transversales qui se nouent au service d'un développement autonome en liant le local et le global.

Cette façon de faire avant-gardiste amène les collectivités à assumer leurs responsabilités vis-à-vis de leur région et à s'engager dans un mouvement de structuration. Selon les agents, la mobilisation constitue une dynamique territoriale spécifique et se révèle un facteur important dans le renouvellement des acteurs de développement en milieu rural et va de pair avec l'animation.

Ces deux aspects sont étroitement liés et peuvent faire une différence énorme dans la façon de voir le développement par les populations et dans la réalisation des objectifs fixés au préalable. Il y a une certaine différence entre la première et la deuxième politique nationale de ruralité sur les façons de mobiliser des milieux par les agents ruraux.

*« Avec la deuxième politique de ruralité, je n'ai pas de volet d'animation à faire, mon rôle est beaucoup moins grand. Chacune des deux formules a des avantages et des inconvénients. Il n'est pas de mon devoir à dire aux élus de rester avec l'ancienne formule, ni de ne pas trop la réduire, je ne pense pas que cela aurait beaucoup d'impact, ils m'auraient écouté, mais, c'est difficile aussi de briser le consensus qui a entre les élus. » (Entretien # 4)*

La mobilisation des milieux est une obligation du pacte rural et ce dernier est aussi un instrument de renforcement des capacités locales tourné vers un développement prenant ses sources dans le milieu. Elle sert aussi à l'éducation et à la sensibilisation des élus et des citoyens à leurs rôles dans la recherche du renouvellement de leur

communauté, à l'amélioration des compétences et au développement des identités. Ces dimensions sociales servent à la recherche d'approches solidaires et de solutions adaptées aux collectivités du territoire.

*«Si toutefois, on en fait une consultation publique, ce n'est pas nécessairement une rencontre physique, cela se fait via le bulletin municipal, dans un article où on explique ce que la municipalité a l'intention de faire. Si les gens veulent poser des questions ou émettent des commentaires, ils peuvent se présenter à la séance du conseil municipal, mais malheureusement, les gens ne se présentent pas vraiment lors des séances du conseil municipal. » (Entretien # 5)*

Selon les agents rencontrés, Il serait donc avantageux qu'un mécanisme formel et uniforme soit prévu, permettant de mieux garantir cette participation à toutes les échelles d'animation et de miser sur l'expertise acquise par les agents au niveau de la mobilisation. De plus, des bilans périodiques devraient être disponibles dans les CLD pour informations et commentaires du public dans le but de favoriser un suivi efficace de la mise en œuvre des projets de revitalisation. La circulation de l'information se fait de manière transparente en vue d'inciter davantage la participation citoyenne et sociale. Cette dernière suscite grandement le sentiment d'appartenance des acteurs à tout projet de développement d'une collectivité.

*« On a des municipalités dévitalisées selon les normes, mais cela ne se vit pas au quotidien, comparativement à d'autres régions, on peut voir une certaine différence. Chaque agent fait sa petite chose dans sa municipalité et reste assez solidaire pour assurer la pérennité de la région. L'agent doit être toujours neutre, l'animation se fait au besoin, s'il n'y a pas de demande, il ne va pas s'immiscer. » (Entretien # 2)*

La mobilisation est au cœur de la démarche de la mise en œuvre et elle doit être continue au cours des six prochaines années du pacte rural, c'est-à-dire, la durée d'application de la politique. Il faut souligner aussi que l'agent se doit de susciter les

initiatives des collaborateurs pour prendre en compte leurs idées et les faire contribuer à des projets spécifiques. Concrètement, il s'agit de pouvoir constituer, animer et assurer la bonne cohésion des équipes. Dans ce métier, il faut savoir s'engager de façon opportune.

En effet, les systèmes sociaux sont toujours dynamiques et il est important que le professionnel le soit aussi. Le dynamisme doit être permanent et pour parer à toute éventualité, il y a lieu de faire preuve de créativité, d'imagination et de direction.

La mobilisation des agents est une recherche de solidarité pour le développement des collectivités, de la présence sociale dans l'objectif de renforcer les liens sociaux en cherchant à faire participer les populations à des projets de vie sociale. Au niveau de tous les acteurs rencontrés, ils sont unanimes à reconnaître l'importance de la mobilisation dans leurs différentes interventions pour pallier des problèmes de développement rural, comme pour les cas de revitalisation d'endroits ou pour des situations qui nécessitent une intervention d'urgence.

*« Il y a des municipalités qui peuvent passer une année sans faire de demandes et l'année suivante vont appeler pour recevoir de l'aide auprès de l'agent pour soumettre un projet au fond, tout dépend de leur dynamisme, des situations qui méritent d'être améliorées. Cela fonctionne au besoin. S'il y a un besoin, les gens vont me contacter, il y a des années c'est plus tranquille et d'autres années, cela bouge plus, c'est du cas par cas, je ne peux pas trancher. » (Entretien # 1)*

Dans ce métier, il ne peut y avoir de projets de territoires sans mobilisation locale et les solutions reposent sur un ensemble de facteurs que l'agent doit considérer pour effectuer son intervention. Ces facteurs représentent des conditions non exhaustives qui peuvent potentiellement favoriser le développement d'une localité selon la façon qu'elles sont mises en valeur. Chacune des localités possède un ensemble de forces et de faiblesses qui peuvent être mises à profit. La fermeture d'usines ou la friche industrielle représentent des aspects de dévitalisation pour une localité et symbolisent, entre autres, un ralentissement de l'économie.

À cet égard, l'agent de développement doit mobiliser les ressources du milieu tant humaines que financières afin d'apporter des solutions pressantes à ladite situation. Dans une approche de développement durable, la participation du public au redressement de la collectivité est toujours profitable.

### **5. 5. Perspective d'avenir du métier d'agent rural au Québec**

Dans ce point, nous traiterons de l'avenir de la profession d'agent de développement rural comme stratégie intégrée dans le développement des collectivités rurales. Il sera aussi question de toucher la question de roulement, des points sensibles de ce qui se fait dans leur environnement et de l'idée d'une association formelle les regroupant.

L'agent de développement rural est associé à une forme de gouvernance territoriale qui commence déjà à faire ses preuves dans les collectivités et auprès des populations, mais les politiques destinées à les soutenir ne prévoient pas l'évolution du métier à part l'échelon salarial. Cette situation en préoccupe plus d'un et, souvent les agents débutent très jeunes dans le métier en pensant passer à une autre étape professionnelle, après quelques années, la réalité devient totalement différente. La politique nationale de la ruralité ne prévoit pas une évolution de la profession, l'agent de développement restera le même type de cadre tout au long de sa carrière. Parfois, les gens vont travailler ailleurs pour évoluer ou pour passer une autre étape plus élevée.

*« J'envisage de faire carrière à condition qu'on me donne la possibilité d'évoluer aussi, dans le sens où si on est là juste pour faire des projets puis répondre à des demandes de données et qu'après les responsabilités restent là, je pense que ce n'est pas assez. » (Entretien # 1)*

Les agents rencontrés sont d'avis différents sur leur avenir dans la profession, il y a beaucoup de jeunes agents qui aimeraient poursuivre leur carrière en tant qu'agent de

développement rural. Ces agents sont très satisfaits des conditions de travail offertes par l'employeur et bénéficient d'une grande reconnaissance pour les tâches accomplies dans le milieu.

*« Je pense qu'un agent de développement rural à long terme, une fois qu'il a fait cinq ans de service, les responsabilités devraient s'accroître, changer d'étape, passer à un stade supérieur comme coordinateur ou responsable de projets de développement dans les communautés pour permettre, de garder le réseau, sinon cela va toujours changer. » (Entretien # 3)*

Étant donné, que chaque MRC/CLD a des réalités propres, plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi certains agents ne veulent pas faire carrière dans la profession. Les tâches sont différentes, certains milieux sont plus difficiles que d'autres. Cependant, dans certains endroits les maires ou les responsables de CLD font moins appel à l'agent rural pour diverses raisons et, dans d'autres endroits, l'agent rural est très encouragé et bien encadré, il est en confiance et encadré. Ce sont des facteurs encourageants qui incitent à poursuivre une carrière dans n'importe quel domaine. L'environnement physique est aussi important que les bonnes conditions d'embauche et les avantages sociaux qui y sont associés. Face à ces situations, certains agents rencontrés sont pour l'idée d'une association qui fonctionnera au même titre qu'un ordre professionnel sans rejeter pour autant l'encadrement fourni par Solidarité rurale du Québec.

*« C'est curieux, de voir si peu d'agents intéressés à développer une approche qui irait vers un regroupement, une professionnalisation et, une formation associée à tout cela. Mais, L'idée de professionnalisation du métier d'agent de développement rural me paraît un peu ambiguë du fait que nous venons de milieux différents, de cursus universitaires différents, disons de profils différents et je me demande comment ferait-on pour pouvoir penser à le professionnaliser? » (Entretien # 4)*

La plupart ont rapporté qu'au cours de la dernière formation de Solidarité rurale, en 2008, beaucoup d'agents étaient intéressés à l'idée de former cette association et ils voulaient travailler sur une proposition sans que ce soit une association formelle, au

moins ils vont avoir un regroupement et voir comment ils peuvent associer tout cela à un programme de formation qualifiante.

*« Par contre, je ne suis pas non plus fermée, mais tout simplement je n'ai pas d'opinion à cela. De plus, il peut y avoir une association d'agents, mais c'est un peu difficile de parler d'ordre professionnel pour diverses raisons en lien au statut des ordres professionnels au Québec. » (Entretien # 2)*

Pour étayer cette idée, une comparaison a été faite en lien à la profession d'agronome; quelqu'un peut être ingénieur rural et être reconnu avec un titre professionnel d'agronome, il peut être agroéconomiste, avoir une formation en bio agronomie, en foresterie, en biologie et, pour une raison quelconque être reconnu avec un titre professionnel d'agronome. Une telle proposition n'écarte pas pour autant leurs liens avec l'organisme solidarité rurale du Québec, mais vise à faire reconnaître davantage ces professionnels de terrain qui est un souhait grandement partagé par les agents de développement rural rencontrés. Pour le moment, ils sont loin d'arriver avec un titre professionnel et les raisons sont multiples. Régionalement, certaines régions ont un regroupement d'agents qui est très fort, les agents eux-mêmes font des rencontres sans le ministère. La responsabilité de ce dernier, c'est d'animer la table régionale d'agents, mais cela s'arrête là, ils n'ont aucun regard sur leur travail ou à qui ils parlent.

*« On est déjà en réseau avec le programme de formation de la SRQ, ceci étant, nous avons notre groupement de professionnels, d'une manière informelle, sans pour autant affiliée à un ordre professionnel. Personnellement, les problèmes ruraux actuellement au Québec sont complexes, plus qu'on ne le pense et, tout ce qui est compliqué demande une formation propre qui répond à ce besoin- là » (Entretien # 5)*

Pour certains agents, l'inquiétude est au niveau de la méconnaissance du métier, ils évoluent et se sentent bien dans cet environnement, mais disent que les gens ne savent pas vraiment ce qu'ils font et trouvent que le poste d'agent de développement

économique est plus valorisé que celui d'agent de développement rural, comme si ce dernier est une personne qui doit travailler dans les champs avec des bottes.

Parfois, pour certains, ce poste est un tremplin pour se rediriger vers autre chose comme la politique par exemple. Souvent ce qui est écrit ce n'est pas ce que l'agent rural vit dans la réalité, mais il faut savoir s'adapter dans ce milieu tout en espérant des améliorations à l'avenir. Parfois, dans certaines régions, on met la barre un peu trop haute en pensant que l'agent va régler tout leur problème, qu'il va trouver l'idée du siècle pour résoudre les problématiques, mais le milieu doit se prendre en main aussi et poser des actions, et on ne doit pas laisser tout sur le dos de l'agent.

En effet, selon les enquêtés, pour avoir une bonne stabilité de ce réseau, il est préférable de toujours embaucher de la main-d'œuvre locale ou si les gens viennent de l'extérieur, ils doivent avoir la volonté de s'intégrer au nouveau milieu et se sentir chez eux. Souvent, les gens de passage ne développent pas d'attachement au milieu et passent à autre chose rapidement. Cette absence d'appartenance est aussi une raison qui pousse les agents ruraux à changer d'emploi.

*« Je n'ai pas ce besoin de professionnalisation, mon apport est reconnu, je ne sens pas que j'aie toujours des choses à prouver. Je sais qu'il y a des CLD où le volet rural est secondaire et les gens devraient se battre pour reconnaître les besoins dans le milieu, ce n'est pas mon cas, à première vue, ce n'est pas prioritaire pour moi, mais je suis intéressé à voir des gens pour qui c'est une priorité se manifester, ce qu'ils auraient à dire. Je ne suis pas totalement fermé à cela. »*  
(Entretien # 5)

D'aucuns pensent que professionnaliser le métier d'agent de développement rural ne serait pas tout à fait gênant. Si on veut que les agents restent, il faudrait créer une structure évolutive dans les politiques à venir, il faut que les décideurs et les élus sachent que cette situation n'apporte rien de bon pour l'avenir du métier. Comme nous l'avons mentionné, l'évolution est très statique, on est agent et on reste agent malgré le temps de service dans l'institution. L'expérience d'un agent vaut de l'or et

c'est pour cela qu'il devient assez bon. La reconnaissance passe par la confiance. Avant d'être reconnu, cela prend des preuves, une reconnaissance, cela se mérite. Il faut que l'agent soit utile. Cela force l'agent à travailler, à rentrer en contact avec le milieu et les élus. Une fois qu'il est reconnu, qu'il a travaillé, une fois qu'il est bon pour le milieu, la reconnaissance est là, mais pour démarrer aussi, cela prend une bonne collaboration de la part de leurs collègues. Dans les MRC, les contacts entre professionnels et élus sont souvent excellents, c'est aussi une situation exceptionnelle pour la confiance. Le métier deviendrait plus professionnel, plus apprécié. On sait que l'agent connaît le milieu, a l'habitude et l'expérience, et deviendrait un consultant en développement rural. Ce serait une évolution normale de la profession qui encouragerait à faire carrière. D'où la solution aux problèmes de roulement.

*« Un agent rural, c'est une personne qui devrait être reconnue comme un consultant en développement régional et local au même titre qu'il peut animer, faire des recherches, conseiller, proposer et mettre en place des projets » (Entretien # 4)*

En ce qui concerne le nombre d'agents sur le territoire du Québec, les agents enquêtés pensent que ce n'est pas assez, les gens ne savent pas vraiment ce qu'ils font. Cette situation peut s'expliquer de manière assez simple. La façon de travailler avec la deuxième politique nationale de ruralité, qui donne moins de visibilité, qu'ils ne font presque plus de consultation publique et d'animation. Cette nouvelle façon de faire met les élus au-devant de la scène. Par contre, les collectivités auront toujours besoin de ressources supplémentaires pour faire face aux problématiques récurrentes et qui sont toujours d'actualité dans les communautés rurales.

Les agents ruraux voient leur rapport avec Solidarité rurale du Québec comme une source d'information et de diffusion sur tout ce qui concerne la ruralité, mais du fait qu'il soit un organisme assez politisé, n'adopte pas toujours ce que l'agent vit sur le terrain sur plan personnel. Toutefois, en plus des formations annuelles qui visent à permettre aux agents de parfaire leur connaissance, de perfectionner leur approche sur

le terrain, d'échanger leurs expériences et de partager leur expertise avec leurs pairs lors des conférences, Solidarité rurale offre un service d'expertise-conseil disponible aux agents par téléphone, par courriel et grâce à un site intranet réservé aux agents.

Toute programmation de l'organisme, en ce qui concerne les agents, est concoctée en étroite collaboration avec le comité national des agents. Ce comité est composé de 15 agents issus des quatre coins du Québec. Cependant, c'est à l'agent de se prononcer, à travers les moyens qui sont fournis par l'organisme, sur sa situation personnelle. Peut-être qu'il faudrait changer quelque chose dans le but de faciliter cette communication tant souhaitée.

*« La vision pour l'avenir de la profession n'intéresse personne. De plus, je ne ressens pas le besoin d'avoir une association d'agent de développement rural, je côtoie mes pairs lors des rencontres régionales et la formation nationale des agents et mes collègues d'ici qui ont eux aussi un réseau de professionnels au niveau national et régional, à travers cela, je trouve une façon de m'alimenter au besoin » (Entretien # 2)*

Les relations avec solidarité rurale du Québec, sont primordiales, quand l'agent rural commence dans cet environnement et, par la suite pour l'aider à établir un réseau de contacts, cela permet, aussi, de voir si partout, ils n'ont pas de problèmes similaires, et, comment les solutions sont apportées. Peut-être qu'il faudrait changer quelque chose dans le sens de leur donner plus d'espace dans l'organisation des ateliers pour parler de leurs contraintes et de leur avenir.

*« Je pense qu'un groupe d'agents sont très confortables avec la SRQ, or l'organisme a très mal reçu l'idée d'une association professionnelle d'agents ruraux et aussi je ne sais pas si la SRQ est derrière les agents qui s'opposent à cette idée. L'année dernière lors de la rencontre avec le comité national des agents où l'on travaille avec la SRQ, je me suis fait ridiculiser pour avoir soulevé la question à l'assemblée. » (Entretien # 4)*

De cet avis, ce ne sont pas tous les agents rencontrés qui partagent l'idée de former une association formelle d'agents de développement rural au Québec. Ils

jugent que les rencontres annuelles de la solidarité rurale du Québec leur offrent déjà cette possibilité de se rencontrer et de partager leurs expériences sur les différentes problématiques territoriales. Or, ce programme de rencontre vise des activités d'apprentissage qui permettent aux agents de comprendre l'analyse territoriale, de situer leurs actions dans une vision globale et durable, et de soutenir le développement des approches communautaires, de la démocratie directe dans les collectivités, par exemple, vie associative, fonctionnement démocratique, activités économiques, sociales, culturelles, dans un contexte d'entrepreneuriat collectif.

Cette rencontre est d'autant plus importante qu'elle permet à l'agent en formation de bien comprendre son rôle au sein de l'organisation(MRC/CLD) qui poursuit des objectifs de développement de sa communauté locale, mais qui doit également évoluer dans un environnement changeant et économiquement peu viable. Il est donc essentiel d'être capable de faire le lien entre le social, l'économique et le culturel.

Pour conclure ce chapitre, nous insistons sur l'importance de la polyvalence de l'agent de développement rural qui fait face à une multitude de situations différentes, au niveau personnel et professionnel. Cette polyvalence est un développement de plusieurs compétences pour répondre aux nombreux besoins de l'organisation qui l'embauche. C'est pourquoi les questions faisant l'objet de l'enquête ont misé sur un ensemble d'éléments nous permettant d'apprendre de ses savoirs, mais aussi de son savoir-faire et de son savoir être, par exemple le sens démocratique, le leadership, la capacité d'adaptation, la débrouillardise, et une grande créativité et ce, dans plusieurs champs d'application propres à ce type d'organisation.

Nous avons aussi remarqué le caractère fortement varié des tâches que l'agent de développement rural exécute. Aux niveaux politique et institutionnel, il est soutenu par l'application d'un ensemble de règles juridiques et de décisions politiques. Il ressort aussi des besoins exprimés par l'agent, soit en matière de reconnaissance du métier et de son évolution dans les hiérarchies administratives. Ce qui constitue une contrainte et une conséquence de démotivation et de discontinuité dans le suivi de la carrière.

## CONCLUSION

Au terme de ce travail de recherche sur la polyvalence du métier d'agent de développement rural, nous présentons un certain nombre d'éléments essentiels de notre recherche exploratoire et expérimentale sur le métier d'agent de développement rural au Québec. Les éléments sont issus des objectifs, de l'hypothèse, du cadre politico-administratif et de la perspective d'avenir du métier dans les collectivités rurales québécoises.

Cette recherche nous a permis de prendre connaissance de la grande capacité des agents de développement rural pour intervenir sur des problématiques différentes. L'agent de développement est capable de répondre parfaitement aux différentes missions relevant de son attribution. Tel est le rôle joué par cet acteur dans le développement territorial centricois. Les agents de développement rural sont obligés d'être polyvalents pour jouer aussi leur rôle, au niveau résultat des efficacités des programmes issus du politique, mais reconnaissent que l'implication des élus demeure incontournable et omniprésente dans les décisions locales.

Nous présentons un modèle qui formalise certains aspects du métier d'un point de vue particulier, et dans un but déterminé qui n'épuise pas en principe tous ses aspects possibles. Notre méthode a contribué à la validation de notre hypothèse de recherche, à travers les entretiens semi-directifs effectués à partir d'un questionnaire élaboré au préalable. Nous croyons que ce métier est davantage intéressant pour les gens qui ont un grand sentiment d'appartenance à leur région et qui veulent faire carrière.

Nous construisons notre cadre théorique autour de la théorie de la structuration d'Anthony Giddens (1984), en adoptant l'opposition entre la structure et l'action, et entre la structure et le conjoncturel pour montrer cette polyvalence des

agents de développement rural dans les collectivités centricisées. La maîtrise des contextes politico-administratifs dans lesquels les agents évoluent se situe dans une relation asymétrique entre structure et action. Le pouvoir des premiers est un pouvoir d'organisation de l'action des seconds.

La relation peut, par exemple, prendre la forme d'une stricte relation d'autorité, comme dans le cas où l'organisation garde la maîtrise de la régulation administrative et financière, mais laissant libre l'animation des territoires aux professionnels de terrain et d'association d'acteurs hétérogènes. Or, le développement des actions publiques sur le territoire s'exerce dans un système d'actions très différent de celui des politiques

Donc, nous montrons à travers le principe de la dualité du structurel de Giddens (1984) que l'action de l'agent de développement rural est un procès continu, un flot, dans lesquels le contrôle réflexif qu'il exerce est fondamental pour son organisation, contrôle qu'il assure de façon ordinaire dans sa vie de tous les jours.

L'agent de développement rural par sa polyvalence construit le territoire d'intervention. Pour les autres acteurs du milieu, c'est lui le système, il transmet le discours étatique, gouvernemental, il est le représentant du système sur le terrain.

L'agent de développement rural produit les conditions qui régissent, la transmutation des structures dans les relations produites, entre acteurs et collectivités, en tant que pratiques sociales régulières pour organiser les propriétés des systèmes sociaux.

Certains agents préfèrent que l'élite agisse en transversal pour ne pas avoir à subir son influence directe qui pourrait devenir incontournable et omniprésente dans leur fonctionnement quotidien.

Le métier d'agent de développement rural permet de toucher à tous les aspects du développement territorial et est très important pour assurer la pérennité des collectivités rurales centricoises conformément aux directives de la politique nationale de la ruralité.

Les agents de développement rural sont des professionnels polyvalents, car ils répondent adéquatement aux exigences des différentes missions qui leur sont assignées et des programmes de politiques de développement territorial des gouvernements. De par leur implication dans la réalisation de tâches diversifiées dans les collectivités rurales, ils peuvent être considérés comme étant des acteurs polyvalents, car ils font preuve de grandes capacités techniques dans leur intervention.

Les agents rencontrés bénéficient d'un bon encadrement dans leurs milieux respectifs (patrons et élus) avec les décideurs, et sont quasiment satisfaits de leur situation professionnelle. Ils jugent nécessaire la formation dispensée par Solidarité rurale du Québec. Par contre, certains souhaitent des améliorations, dans le sens d'inclure plus de vécu, c'est-à-dire, souhaitent davantage d'échanges entre eux, afin de faciliter l'accroissement de ce réseau. Cependant, leur présence est davantage nécessaire pour faciliter le développement économique des régions. Or, le recours à cette compétence demeure une réponse efficace aux problématiques que vivent les régions rurales du Québec.

Les agents de développement rural sont au cœur d'une nouvelle forme de gouvernance territoriale. Avec des partenaires, ils dégagent des stratégies, mobilisent le milieu et établissent des alliances. Cette responsabilité partagée entre plusieurs acteurs que nous appelons aussi gouvernance partagée déborde les institutions

politiques formelles. Nous avons présenté quelques exemples d'actions intersectorielles visant une variété d'objectifs comme, la création de services de proximité, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, la survie des collectivités, l'amélioration des conditions de logement, la politique familiale touchant les jeunes familles, l'encadrement des immigrants en région.

Les concepts sont aisément mesurables dans la réalité. Une telle expérience pourrait se prolonger, avec la participation d'autres régions pour une éventuelle étude. Ce serait, aussi, une occasion particulière, d'approfondir dans l'action, une hypothèse de l'interaction spatiale : ce qui se passe en un lieu peut retentir sur l'évolution d'autres lieux (Pumain et al ; 2001). Ce serait également, une explication de la construction de la dynamique sociospatiale, un des concepts clés de la géographie humaine.

Toutefois, on ne peut pas expliquer le roulement d'agents de développement rural à une cause précise, les discours sont assez mitigés sur cette question, car, tout individu est libre de choisir où il veut travailler, où il aimerait faire carrière. Nous savons qu'avec l'adoption de la deuxième politique nationale de la ruralité, l'agent devient moins visible, il y a moins d'animation et de consultation publique, mais cette politique a apporté quand même plus de responsabilités aux gestionnaires et aux hommes politiques, pour qu'ils mettent les efforts nécessaires au développement de ladite politique, en la faisant mieux connaître sur le terrain et dans les ministères partenaires.

Selon Lagrange (2007 : 39) « *les résistances des élus tombent quand ils saisissent le contexte et la dynamique d'intervention.* » La façon de mettre des ressources est tributaire du fait que les gens se parlent dans un climat où ils ne se sentent pas menacés.

Nous avons aussi relevé quelques situations dans le cadre d'activités initiées par les agents de développement rural dans le Centre du Québec. Ce constat représente une faible participation de l'animation de ce territoire, quand on sait le nombre d'entreprises créées, l'accompagnement de projets novateurs et d'initiatives de développement.

## BIBLIOGRAPHIE

- ALLIE, Louis (2008) Pactes ruraux et logiques territoriales. Revue d'Organisations et territoires, Vol 17, no 1. Édits. UQAC, pp. 85 - 92.
- ALLIE, Louis (2009) L'émergence des pactes ruraux au Québec : Une politique innovatrice de développement territorialisé et d'aménagement des campagnes ? Revue d'Économie Régionale et Urbaine, No 1. Édits Armand Colin. Paris, pp. 31-52.
- ALPHANDERY, Pierre (2001) Les campagnes françaises de l'agriculture à l'environnement (1945-2000). Politiques publiques, dynamiques sociales et enjeux territoriaux, thèse pour le doctorat de l'IEP de Paris, juin.
- ARADEL (2005) *Le référentiel de compétences des professionnels du développement territorial*. Les cahiers du développeur économique, N° 8. Octobre 2005. 46 p.
- BACHELARD, Paul (1993) Les acteurs du développement local. 190 p. Éditions L'Harmattan. Paris.
- BAILLY, Antoine (2004) Les concepts de la géographie humaine, 5<sup>e</sup> édition. 333 p. Édit. Armand Colin. Paris.
- BAREL, Y. (1986) Le social et ses territoires, in Auriac F., Brunet R., dans Espaces, jeux et enjeux. Édits Fayard, Paris, pp. 129-139.
- BEDARD, Mario (2008) *Méthodologie et méthodes de la recherche en géographie*. 301 p. Recueil de textes, Cours de Méthodologie et méthodes de la recherche en géographie. Montréal, Département de Géographie, Université du Québec à Montréal.
- BÉLANGER, P.L. ; LAPOINTE, P.L.; LÉVESQUE, B. (1998) Innovations organisationnelles et blocages institutionnels. Le cas des entreprises au Québec. Les cahiers du CRISES. No ET9809.
- BELLEMARE, G. (2004) Définition structurationniste des innovations et transformations sociales. Document de recherche CEREST 04-3, Université du Québec en Outaouais, Québec. 55 p.
- BELZIL, M. (2006) Solidarité rurale du Québec, 14e conférence nationale de ruralité, mars. Sherbrooke, (Québec)

- BIDET J. et TEXIER J. (1995) La crise du travail. Actes du colloque (01/1994) Actuel Marx /confrontation, Paris, PUF, 266 p.
- BROHM Jean-Marie (2001) *Le Corps analyste. Essais de sociologie critique*, Paris, Anthropos/Économica, 239 p.
- BRUGGER, E. A. (1985) Développement économique régional : Structures, acteurs et processus. Éditions Presses polytechnique romandes, 230 p.
- BOUCHARD, Roméo (1997) Rebâtir les campagnes. Des villages et des petites villes pour le 20<sup>e</sup> siècle. Éditions Trois-Pistoles, 262 p. Saint-Germain-de-Kamouraska, Québec.
- BOUDON, R (1995) Individualisme et holisme dans les sciences sociales, in BIDET J. et TEXIER J. La crise du travail, Actuel Marx confrontation, Paris, PUF, 266 p.
- BOUDON, Raymond et BOURRICAUD, François. (1982) Dictionnaire de la sociologie. Paris. PUF.768 P.
- BOURDEAU, Philippe, CORNELOUP, Jean, MAO, Pascal et BOUTROY, Éric (2004) Les interactions entre cultures sportives de montagne et territoires : un état des lieux de la recherche française depuis 1990. Cahiers de géographie du Québec, vol. 48, n° 133, pp. 33-46.
- BOURDIEU, P. (2003), « L'objectivation participante », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 150 : p.p. 43-57.
- BOURDIEU, P. (1980) Le sens pratique, Paris, Ed. De Minuit. 140 p.
- BREUX, S. (2006) L'apport de la géographie des représentations à la sociologie politique. Cahiers de géographie du Québec, Volume 50, numéro 141, décembre 2006, p. 507-513.
- CHARVET, J.P; SAVIGNON, M (2002) Géographie humaine : Questions et enjeux du monde contemporain. Paris, Éditions Armand Colin, 347 p.
- CALAME, Pierre, (2003) Repenser la gestion de nos sociétés, Cahier de proposition # 5. Éditions Charles Léopold Mayer, Paris, 200 p.

- CAREL, Maurice (1991) L'adaptation des formations agronomiques aux problèmes de développement. Un diagnostic et une perspective francophones. Revue de pédagogie de l'enseignement supérieur. Vol.10, No 1. 161 p.
- CARRIER, M. et CÔTÉ, S. (2000) Gouvernance et territoires ruraux. Éléments d'un débat sur la responsabilité du développement. Québec, Presses de l'Université du Québec, 343 p.
- CASTELLS, Manuel (1999). L'ère de l'information, tome 2, Le pouvoir de l'identité, Paris, Fayard. 538 p.
- CÔTÉ, Serge, KLEIN, J. L., PROULX, M. - U. Et les régions qui perdent? Actes du colloque de la section développement régional de l'ACFAS 1994 tenu à l'UQAM, les 17 et 18 mai 1994
- CROZIER, M., FRIEDBERG, E. 1977, L'acteur et le système. Éditions Seuil, Paris. 407 p.
- CORCUFF, Philippe (1995). Les nouvelles sociologies. Paris. Édit. Nathan. 126 p.
- DEBARBIEUX, Bernard et MARTIN, Vanier (2001) Ces territorialités qui se dessinent. Éd. de l'Aube/ Datar. 192 p.
- DESCHAMPS, Chantal (1993) L'approche phénoménologique en recherche : comprendre en retournant au vécu de l'expérience humaine. Montréal, Guérin universitaire. 111 p.
- DI MÉO, G. (1991) De l'espace subjectif à l'espace objectif : l'itinéraire du labyrinthe. L'espace géographique, n° 4, pp. 359-373.
- DI MEO, G. (1996) Les territoires du quotidien. Paris, Éditions L'Harmattan, 208 p.
- DI MEO, G. (1998) Géographie sociale et territoires, Paris, Ed. Nathan. 320 p.
- DOUCET, Chantale (2004). Monographie : Centre local de développement (CLD) Papineau. Série Rapports de recherche, no 8, 145 p.
- DUPUY, Claude et Med KECHIDI. 1996. « Interprétabilité des règles et confiance dans la dynamique des organisations ». Sciences de la société, 39 (octobre), 3-18 p.
- FABRE, Daniel (2000). L'ethnologie devant le monument historique. Domestiquer l'histoire. Ethnologie des monuments historiques. Paris, éd. de la msh. 192 p.

- FAVREAU, Louis (1995). Économie communautaire, mobilisation sociale et politique publique au Québec, dans J. L. Klein et B. Lévesque (dir.), contre l'exclusion : Repenser l'économie. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp. 175-186.
- FAVREAU, L. ; LÉVESQUE, B. (1996) Développement économique Communautaire: économie sociale et intervention. PUQ, 230 pages
- FERRAND, Alexis (1997) La structure des systèmes de relations. Publié dans L'Année Sociologique, 47 n°1 : 37-54 p.
- FRÉMONT, A. (1999). La région espace vécu. Édits. Flammarion. 288 p.
- GIDDENS A. (1984) Constitution de la société, Paris, PUF. 475 p.
- GILLES, Jeannot (2005) Les métiers flous du développement rural. Sociologie du travail. Vol. 47, no 1, janv.-mars 2005.- pp. 17-35,
- GOFFMAN, E. (1973) La Mise en scène de la vie quotidienne, T1 et T2. Paris, Minuit. 251p et 372 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1978). La décentralisation : Une perspective communautaire nouvelle. Fascicule VI : le territoire des comtés municipaux renouvelés. Québec, ministère du Conseil Exécutif, Secrétariat à l'aménagement et à la décentralisation. 61 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1995). Décentralisation : Un choix de société. Ministre des Affaires municipales et ministre d'État au Développement des Régions. 99 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1997). Politique de soutien au développement local et régional. Secrétariat au développement des régions. Québec, les publications du Québec. 50 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2001). Politique nationale de la Ruralité. 68 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2004 a) Devenir maître de son développement. La force des régions. Phase 1. Une nouvelle gouvernance régionale. Québec, Secrétariat à la communication gouvernementale, ministère du Conseil Exécutif. 39 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2005) Plan stratégique 2005-2008. Québec, Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'Exportation.

31 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2006) Politique Nationale de la Ruralité. Une Force pour tout le Québec. Ministère des Affaires municipales et des Régions. 68 p.

GUEHENNO, Jean-Marie (1993) La fin de la démocratie, Paris, Flammarion. 180 p.

GUMUCHIAN, Hervé (1991) Représentations et aménagement du territoire. Éd. Économica, Paris. 144 p.

HACHETTE (1995) Dictionnaire encyclopédique.

HOFMANN, E. (2003). L'agent de développement et le sud. Édits Karthala, Paris, 223 p.

HUOT, R. (1992) La pratique de recherche en sciences humaines : méthodes, outils, techniques. P. 133 Éd. Gaétan Morin, Québec, Canada.

HUSSY, Charles (1980) Essai d'analyse sémiologique en géographie humaine, Éd. Peter Lang, Berne, 445 p.

IFDEC, ANDLP, (1989) Le Local en Action. Paris, Éditions de l'Épargne. Institut de Formation en Développement Économique Communautaire (IFDEC) Le local en action. Colloque tenu à Montréal en 1988.

INTER-RÉSEAUX (2004) Formations professionnelles rurales en Afrique subsaharienne : prendre en compte les modes d'apprentissages paysans. Groupe de travail "Formations rurales". Dossier Inter-réseaux. Paris : Inter-réseaux, 2004. 85 p.

JAMBES, J.-P. (2001) Territoires apprenants. Esquisses pour le développement local du 21<sup>e</sup> siècle, Paris Éditions L'Harmattan, 253 p.

JAVEAU, Claude. (2006) Routines quotidiennes et moments fatidiques, Cahiers internationaux de sociologie. PUF 192 P-. 2006. Les symboles de la banalisation, Cahiers internationaux de Sociologie, vol. LXXV, 1983, p. 343-353, repris dans La Société au jour le jour, Bruxelles, La Lettre volée, 2003, p. 101-114.

JEAN, B. (2004) Réussir le développement des collectivités rurales: les agents de développement local doivent-ils être nécessairement relever d'administration locale? Colloque ASRDLF, Bruxelles.

- JOIGNANT, Alfredo. 2000. « Agent, structure et cognition : questions de recherche à partir de la sociologie de Pierre Bourdieu et Anthony Giddens ». Cahiers internationaux de sociologie, 108 (janvier-juin).
- JOLIVET, Marie-José et PHILIPPE, Léna, (2000) « Des territoires aux identités », Autrepart, n° 14.
- JOYAL, André (2002) Le développement local. Comment stimuler l'économie des régions en difficulté ? Éditions de l'IQRC., Sainte-Foy, Québec.
- KAUFMANN, Jean-Claude (1996) L'entretien compréhensif. Paris, Nathan Université. 126 p.
- KECHIDI, Med (2005) La théorie de la structuration : Une analyse des formes et des dynamiques organisationnelles. Revue relations industrielles, volume 60, numéro 2, p. 348 – 369.
- KOEING, Gérard. (1994) « L'apprentissage organisationnel : repérage des lieux ». *Revue française de gestion*, 97 (janvier-février), 76-83.
- LAGRANGE, Robert (2007) Les métiers des agents de développement territorial : enjeux et perspectives. Revue Développement social. Volume8, numéro 2.
- LAMARQUE, D. (2004), L'évaluation des politiques publiques locales Paris, L.G.D.J. 215 P.
- LAMARZELLE, D. (2005) La face cachée de la territorialité ? Éditions. Papyrus, 115 p.
- Le BERRE, M., (1995) « Territoires », A. Bailly, R. Ferras, D. Pumain. Encyclopédie de géographie, Paris, Économica.
- LE BOTERF, Guy, (2002). La construction des représentations opératoires. Développer la compétence des professionnels. Paris, Éditions d'Organisation, 4<sup>e</sup> éd. 312 p. Extrait : pp.165-202.
- LE BOTERF, G. (1997). Au cœur des organisations, des hommes, des compétences, Paris, UE-MPS.
- LEMELIN, A. (2005). Analyse des structures économiques des régions administratives québécoises. Québec. Éditions. Institut de la statistique du Québec. 135 p.

- LENCLUD, Gérard, « Ethnologie et paysage », Claudie Voisenat, *Paysages au pluriel*, Paris, éd. de la msh, Cahier 9.
- LEVEBVRE, H (1974). *La production de l'espace*, Paris, Éditions. Anthropos. P. 79
- LEFEBVRE, H. (1965), *La proclamation de la Commune*, Gallimard, p. 31.
- LÉVESQUE, B. (2000) *Le partenariat : Une tendance lourde de la nouvelle gouvernance à l'ère de la mondialisation. Enjeux et défis pour les entreprises publiques et d'économie sociale*. Québec, Cahier du CRISES, 15 P.
- LIVET, Pierre. 1994. *La communauté virtuelle : action et communication*. Combas : Éditions de l'Éclat. 236 P.
- Marc Renaud, (1985) "De la sociologie médicale à la sociologie de la santé. Université de Montréal. Montréal. Presses universitaires de Lyon, 281- 291 pp.
- MARCH, John et Simon HERBERT. 1999. *Les organisations*. Paris: Dunod. 285 P.
- MORIN, R. (2006) *La régionalisation au Québec*. Éd. Saint-Martin. Montréal. 75 p.
- NEUVILLE, J-P (1997) *La stratégie de la confiance. Le partenariat industriel observé depuis le fournisseur*. *Sociologie du travail*, no 2, pp 297-319
- PARAZELLI, Michel (1987). *Si vous avez des tiques, Regroupement des organismes communautaires*, Jeunesse de Montréal.
- PRATTO, F., STALLWORTH, L. M., & SIDANIUS, J., & Siers, B. (1997). The gender gap in occupational role attainment: A social dominance approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 37-53.
- POLÈSE, M. (1996) « Impact régional de la mondialisation de l'économie canadienne : questions et éléments d'analyse ». *Revue canadienne des sciences régionales*, vol. XIX. no 3.
- POUPART, DESLAURIERS, GROULX, LAPERRIÈRE, MAYER, PIRES, (1997). *Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives. La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal, Gaétan Morin. 405 p.

- PROULX, M.-U (1996) Le phénomène régional au Québec. Québec, Presses de l'Université du Québec, 317 p.
- PROULX, M.-U (1998) Territoires et développement économique. Montréal, L'Harmattan Inc. 314 p.
- PUMAIN, Denise ; SAINT-JULIEN, Thérèse, (2001) Les interactions spatiales, Éditions. Armand Colin, Paris, 191 p.
- ROBITAILLE, M. (2007). Les métiers du développement local et régional au Québec : L'émergence de nouvelles compétences. Cahier du CRDT, Séries Recherches, Numéro 9. 31 p.
- SAMUEL, P. (1988). La gestion stratégique des programmes de développement. Genève, Organisation Internationale du Travail (OIT) 135 p.
- SOLIDARITÉ Rurale du Québec (1996) Opération des villages prospères. Rapport du groupe de travail. Nicolet, Québec
- SOLIDARITÉ Rurale du Québec (1997). Le milieu rural québécois : Situation actuelle et défis futurs, 6<sup>e</sup> Conférence Nationale, Lac- Etchemin.
- SYLVIE, Bellerose (2008). L'agent de développement rural. SRQ, Nicolet, Québec
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2004) Économie du Québec. Régions, acteurs, enjeux. Ed. Saint-Martin, Montréal, 887. p.
- TREMBLAY, Suzanne (1999). Du concept de développement au concept de l'après développement : Trajectoire et repère théoriques. Collection « Travaux et études en développement régional ». Université du Québec à Chicoutimi. 52 p.
- UNION DES MUNICIPALITÉS du Québec (1986) Rapport de la commission d'étude sur les municipalités, rapport Parizeau, 209. p.
- VACHON, B. (2002) Développement régional, ressources naturelles et redevances. Colloque de l'Association des Économistes du Québec. Québec, Château Frontenac.
- VALADE, B. (1996) Introduction aux sciences sociales, Paris, PUF. 634 P.
- WEINBERG, A. (1995) A quoi jouent les acteurs ! Les théories de l'action dans les sciences humaines. Revue sciences humaines, no 9, mai-juin.

### Sites Internet consultés

<http://www.cdebf.qc.ca>

<http://www.cld-erable.qc.ca>

<http://www.cldbecancour.qc.ca>

<http://www.cldnicolet-yamaska.qc.ca>

<http://www.sded-drummond.qc.ca>

([www.centreduquebec.gouv.qc.ca/cld/index](http://www.centreduquebec.gouv.qc.ca/cld/index)) Consulté le 14/11/2008

([www.centreduquebec.gouv.qc.ca/cld/index](http://www.centreduquebec.gouv.qc.ca/cld/index)) Consulté le 14/11/2008

([www.mamr.gouv.qc.ca/ruralité](http://www.mamr.gouv.qc.ca/ruralite)). Consulté le 29/11/08

[www.mdeie.gouv.qc.ca](http://www.mdeie.gouv.qc.ca). Consulté le 19/10/2008.

Ressources Humaines et Développement Social Canada, (2007) *Les compétences essentielles*.

[http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/competences\\_essentielles/index.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/competences_essentielles/index.shtml), page consultée le 28 mars 2008.

Site web du CLD de Bécancour. Consulté le 13/10/2008.

Bulletin rural, octobre 2008. Outil d'information destiné aux municipalités rurales de la MRC Arthabaska. Consulté le 20/11/2008.

[www.asdeq.org/Agenda/doc/Vachon\\_2002\\_03\\_22.doc](http://www.asdeq.org/Agenda/doc/Vachon_2002_03_22.doc), consultée le 15 mars 2008.

[www.solidarite-rurale.qc.ca](http://www.solidarite-rurale.qc.ca), consulté le 23 février 2008.

Statistique Canada, consultée le 10 novembre 2008.

Observatoire en économie sociale, en développement régional et en organisation communautaire de l'Université du Québec en Outaouais.

<http://www.uqo.ca/observer/Bulletin/Bulletin.htm>, consultée le 15 mars 2008.

[http://www.inter-reseaux.org/rubrique.php?id\\_rubrique=4](http://www.inter-reseaux.org/rubrique.php?id_rubrique=4), page consultée le 21 mars 2008.

## **AUTRES DOSSIERS CONSULTÉS**

MRC Arthabaska (2007) Plan de travail, Victoriaville, Québec

MRC. Nicolet-Yamaska (2008) Plan de travail, Nicolet, Québec

MRC de Bécancour (2007) Plan de travail, Bécancour, Québec

MRC de l'Érable (2007) Plan de travail, Plessisville, Québec

MRC de Drummond (2007) Plan de travail, Drummondville, Québec

## **Institutions contactées au cours de la rédaction de ce document**

MRC d'Athabasca/ CDE des Bois-Francs

MRC de Bécancour/ CLD de Bécancour

MRC de l'Érable /CLD de l'Érable

MRC de Drummond / SDED de Drummondville

MRC de Nicolet-Yamaska /CLD de Nicolet-Yamaska

**Annexe I****Questionnaire soumis aux agents de développement rural**

- 1.- Parlez-nous de vos conditions de travail ?
  - a) Êtes-vous satisfait(e) de votre salaire ?
  - b) Êtes-vous satisfait(e) de votre salaire ?
  - c) Comment sont réparties vos heures de travail ?
  - d) Comment sont les attentes de l'employeur à l'égard de vos tâches ?
- 2.- Existe-t-il une stabilité dans le réseau d'agents ? Envisagez-vous de faire carrière
- 3.- Bénéficiez-vous d'un encadrement adéquat avec les milieux et les décideurs ?
- 4.- Comment sont vos relations avec les Élus ? Les patrons de CLD ?
- 5.- Votre statut est-il reconnu dans les milieux ?
- 6.- La PNR II vous a-t-elle apporté plus de responsabilités ?
- 7.- La formation reçue de SRQ est-elle suffisante pour faire face à vos tâches quotidiennes ?
- 8.- Pensez-vous qu'elle est nécessaire ?
- 9.- Pensez-vous qu'il est nécessaire d'augmenter le nombre d'agents par CLD/MRC ?
- 10.- Parlez-nous des perspectives d'avenir de la carrière d'agent de développement rural ?
- 11.- Pensez-vous nécessaire de professionnaliser le métier ?

## Annexe II

Tableau 1 : Emploi par industrie, Centre du Québec et ensemble du Québec, 2004-2008

	2004	2008	Variation 2008/2004
	K		%
<b>Centre-du-Québec</b>	<b>109,8</b>	<b>115,5</b>	<b>5,2</b>
<b>Secteur de la production de biens</b>	<b>45,2</b>	<b>40,7</b>	<b>-10,0</b>
Agriculture	5,0	4,8	-4,0
Services publics	—	2,3	...
Construction	4,2	6,6	57,1
Fabrication	34,0	26,1	-23,2
<b>Secteur des services</b>	<b>64,6</b>	<b>74,7</b>	<b>15,6</b>
Commerce	18,5	17,2	-7,0
Transport et entreposage	6,2	5,4	-12,9
Finance, assurances, immobilier et location	3,5	4,7	34,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,2	3,9	-7,1
et autres services de soutien	1,8	3,0	66,7
Services d'enseignement	5,5	7,7	40,0
Soins de santé et assistance sociale	9,3	14,9	60,2
Hébergement et restauration	6,5	6,8	4,6
Autres services	5,1	4,4	-13,7
Administrations publiques	3,5	3,3	-5,7
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>3 680,5</b>	<b>3 881,7</b>	<b>5,5</b>
<b>Secteur de la production de biens</b>	<b>913,3</b>	<b>886,4</b>	<b>-2,9</b>
Agriculture	50,1	61,5	22,8
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	36,3	32,7	-9,9
Services publics	32,2	32,9	2,2
Construction	164,5	215,8	31,2
Fabrication	630,2	543,6	-13,7
<b>Secteur des services</b>	<b>2 767,1</b>	<b>2 995,2</b>	<b>8,2</b>
Commerce	611,3	624,6	2,2
Transport et entreposage	177,7	186,0	4,7
Finance, assurances, immobilier et location	201,9	230,6	14,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	223,2	265,6	19,0
et autres services de soutien	116,9	136,9	17,1
Services d'enseignement	236,4	256,5	8,5
Soins de santé et assistance sociale	441,3	470,6	6,6
Information, culture et loisirs	166,1	174,8	5,2
Hébergement et restauration	208,6	244,7	17,3
Autres services	168,0	175,8	4,6
Administrations publiques	215,6	229,1	6,3

Source : Bureau de la statistique du Québec

K en milliers

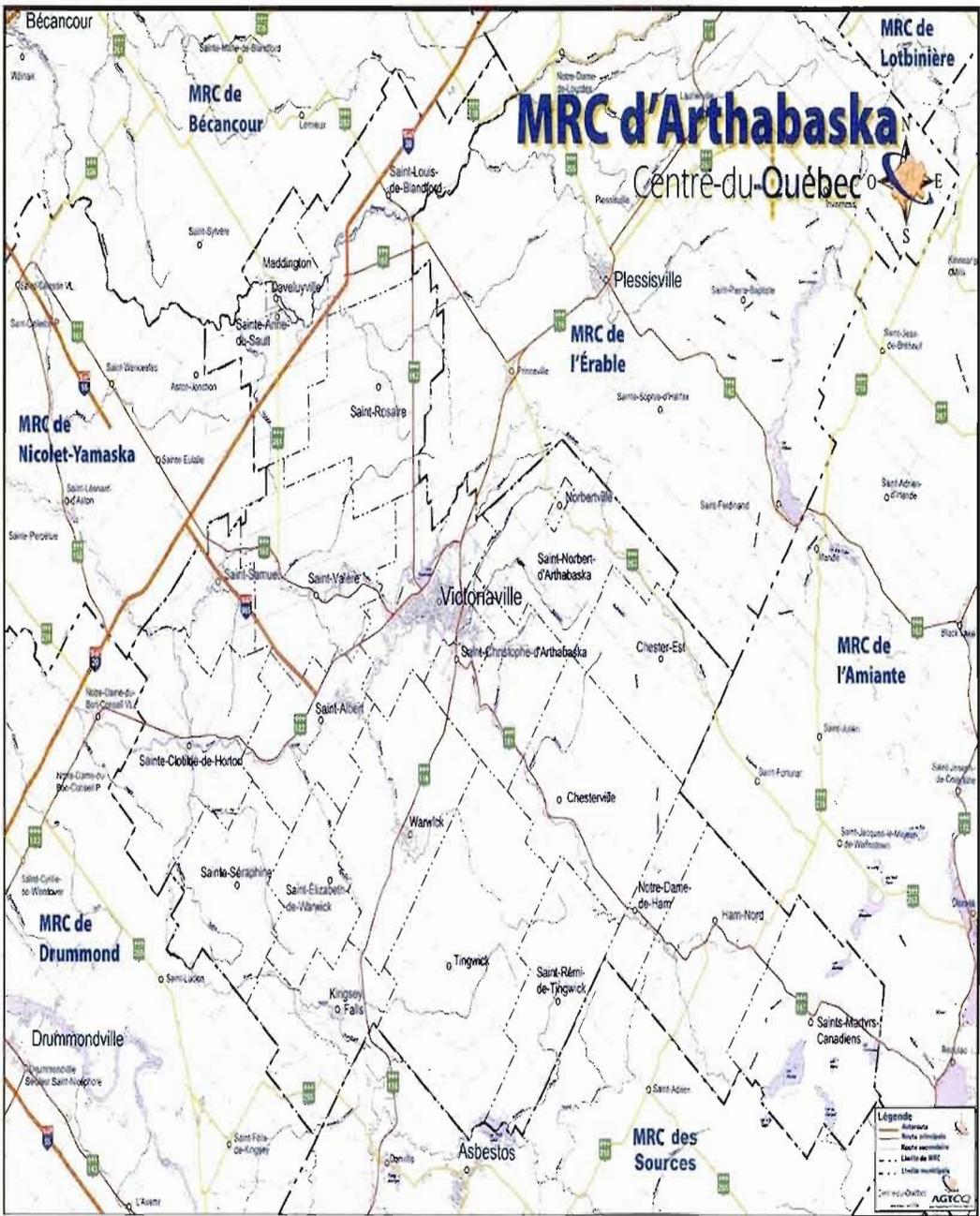
**Annexe III.**

**Carte de la localisation du Centre du Québec et les différentes MRC de la région.**

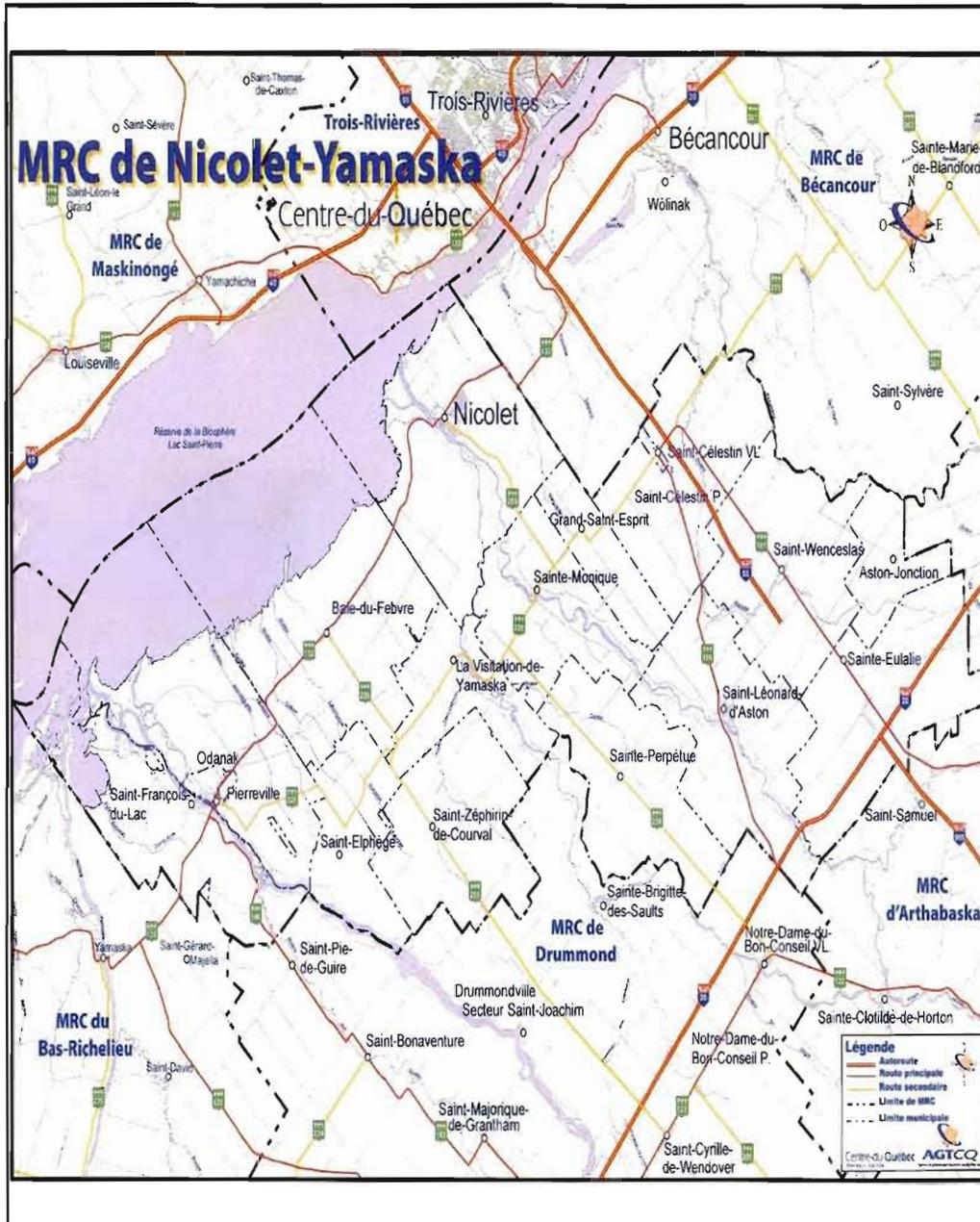
# CARTE. 1. LOCALISATION DE LA RÉGION CENTRICOISE



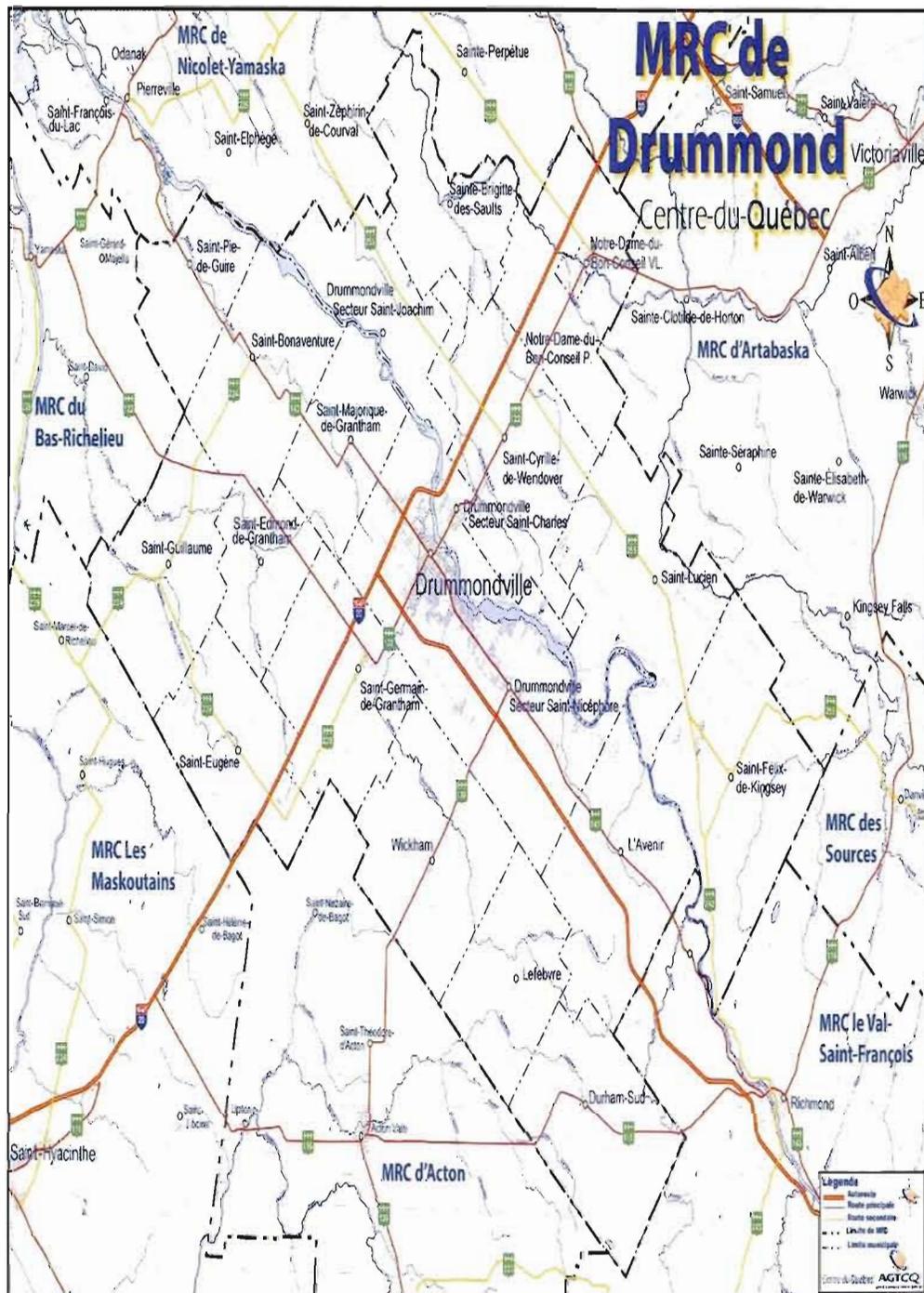
Carte. 2. La MRC d'Arthabaska



Carte. 3. La MRC de Nicolet-Yamaska



Carte. 4. La MRC de Drummond



Carte. 5. La MRC de L'Érable

