

Contexte, enjeux et objectifs de la cartographie des emplois

Contexte et enjeux

Depuis la réforme du Ministère de la culture et de la Communication et du processus de gestion des RH, le Département de l'Action Territoriale (DAT) est devenu au début de l'année 2011 autorité d'emploi et est à ce titre garant du plafond global d'emploi des services déconcentrés du ministère.

Cela implique, dans un dialogue permanent avec les services « métiers » et le SRH, de décliner le plafond global des services déconcentrés sur chaque DRAC, de donner les moyens à chaque DRAC dans la limite de son plafond d'éviter la vacance (en nombre et dans la durée) : publication des postes, priorisation des entrées externes, identification des besoins concours et de partager avec elles les questions liées à l'organisation des services dans la recherche de la meilleure adéquation entre les moyens et les missions.

Dans l'exercice de cette responsabilité, le DAT a mis en évidence l'inégale répartition des emplois dans les services déconcentrés, fruit de l'histoire ou du déficit d'attractivité de certaines régions (principalement dans le quart nord est de l'hexagone et dans les outre mers). Il est nécessaire de préciser que cette répartition des emplois n'a jamais été réinterrogée et qu'elle date ainsi pour l'essentiel de la première charte de la déconcentration conséquence de la loi sur l'administration territoriale de l'État qui date de 1992.

La forte mobilisation des agents en DRAC (juin-juillet 2011) a amené le DAT à faire une proposition de « cartographie des emplois en DRAC », photographie de l'existant pour, dans le contexte de la REATE et compte tenu des tensions budgétaires, disposer d'une vision la plus exhaustive possible de la répartition des emplois, que ce soit en terme de catégories (A, B ou C), ou de filière (administrative, technique ou scientifique).

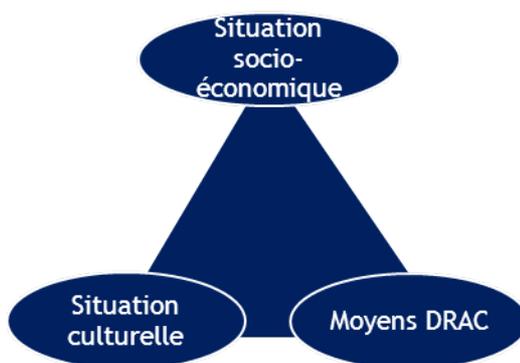
Cette photographie, communiquée à toutes les DRAC se veut un point de départ pour une réflexion à mener service par service, en lien avec les directions « métiers », pour déterminer à la fois un socle nécessaire à l'accomplissement des missions (et ce quelque soit leur évolution) et permettre une meilleure allocation des ressources humaines.

Pour ce faire, avec l'aide du DSM et en lien avec quelques DRAC, le DAT a choisi un certain nombre d'indicateurs socio-économiques, artistiques, culturels et patrimoniaux permettant de mettre en évidence des constats simples.

En effet, les régions sont hétérogènes. La richesse économique, les inégalités sur le territoire, la densité de population, la contribution des collectivités territoriales à l'activité culturelle sont autant de facteurs qui les différencient, de même que la réalité patrimoniale, artistique ou culturelle.

Objectifs de la cartographie des emplois

L'objectif est donc pour le DAT de pouvoir disposer d'une vision agrégée de la situation des territoires du point de vue de leur « densité » culturelle, au regard des caractéristiques socio-économiques de la région et des moyens de la DRAC afin de représenter de façon claire les disparités d'attribution des emplois en DRAC.



Il s'agit donc de vous mettre à disposition un modèle partagé permettant une traduction graphique lisible et facilement exploitable (sous forme de cartes) des indicateurs pour faire dialoguer les données entre elles.

Sur le plan opérationnel, l'atteinte de cet objectif aura pour conséquence de fluidifier le dialogue de gestion du DAT avec les DRAC mais également pour le Directeur régional de disposer d'un outil de dialogue avec ses services.

Elle permettra dans un second temps un accompagnement spécifique pour chaque DRAC en fonction de leur réalité.

Spécifications fonctionnelles

Identification du périmètre

Dans le cadre des échanges réguliers avec les DRAC et du suivi au sein de son département, le DAT dispose d'une base d'indicateurs par domaine d'activité (patrimoine, création, industries culturelles, action territoriale et transmission des savoirs et fonctions support) qui peut être discutée et enrichie au fur et à mesure du dialogue avec les DRAC et les Directions Générales .

Parmi ces indicateurs, ont été choisis, pour cette première phase, des indicateurs jugés particulièrement pertinents afin de représenter la situation des régions et à mettre en regard des emplois en DRAC. Ces indicateurs ont été testés et enrichis grâce à la collaboration avec deux DRAC test. Ces indicateurs, ainsi que les emplois correspondant à leur domaine d'intervention sont recensés dans une base de données structurée Ainsi, le

nombre de saisines archéologiques sera par exemple étudié au regard de la structure d'emplois des SRA et non de la totalité des emplois DRAC. Les indicateurs de cette base de données sont présentés en annexe 2 de ce document.

Le dispositif est conçu de manière à présenter une vision aussi complète que possible .

Toutefois, la mise en œuvre est prévue en deux temps : tout d'abord les indicateurs patrimoine et fonctions support, puis ceux correspondant aux domaines de la création, des industries culturelles et de l'action territoriale et transmission des savoirs.

Ce choix a été effectué en raison des évolutions auxquelles les services sont confrontés. D'une part, le transfert de la maîtrise d'ouvrage des monuments aux propriétaires et l'intégration des STAP aux DRAC et d'autre part, la mise en place de Chorus, qui impactent fortement l'organisation des services.

3 niveaux de données ont été constitués :

- La base d'indicateurs du Ministère, principalement sous format OpenCalc actuellement (1)
- La base de données structurée (2) sous format OpenCalc, avec un onglet correspondant à un indicateur
- Les restitutions sous forme de cartographies pour les indicateurs sélectionnés (3 voire 3 et 3 bis)

Dans un premier temps de l'étude, la cartographie s'intéressera à l'ensemble des régions de France, à l'exception des régions d'Outre-mer, de la région Corse et de la région Île-de-France, dont les réalités socio-économiques et culturelles ne sont pas comparables à celles des autres régions françaises.

Modalités de restitution

Le visuel proposé comprend 2 à 3 dimensions. Il doit permettre d'identifier immédiatement les emplois présents sur l'ensemble des régions, par catégorie et par filière, tandis que les fonds de carte qui permettent les comparaisons sont interchangeable, comme expliqué ci-dessous.

Les indicateurs sont donc restitués :

- Pour les indicateurs socio-économiques et les indicateurs de situation culturelle, sous forme de fonds de carte ;
- Pour les ETP correspondants, sous forme d'histogrammes, superposés sur ces fonds de carte. Les ETP sont graphiquement détaillés par catégorie (A, B, C) et par filière (scientifique, administrative et technique), afin de permettre une analyse fine de la structure d'emplois sur une région ou sur un département. Les ETP considérés sont les postes effectivement occupés, hors postes de direction. Les emplois vacants sont exclus du périmètre ;
- Sur certaines cartes, nous pourrions comparer deux indicateurs de situation avec les ETP correspondants. Ainsi, a été retenue par exemple la carte

représentant les ETP STAP par département et les ETP CRMH régionaux, au regard du nombre total de monuments historiques protégés (fond de carte) et du nombre d'avis Gestauran .

Nous disposerons de deux à trois dimensions de restitution (voir carte jointe) avec :

- Fond de carte ;
- Pastille indiquant la valeur de l'indicateur ;
- Histogrammes de la structure d'emplois.

La majorité des indicateurs sont régionaux, à l'échelle des DRAC. Certains indicateurs nécessitent néanmoins un zoom départemental, sur les ETP STAP notamment. Les données sont donc représentées de façon départementale pour ces indicateurs.

Une première liste de corrélations, sujette à échanges et enrichissements, a été identifiée.

Périmètre des ETP	Fond de carte	Pastille/Symbole	Echelon
Total DRAC	Indice de développement humain	-	Régional
Total DRAC	Taux de sortie sans qualification	-	Régional
Total DRAC	Part des moins de 25 ans sur la population régionale	-	Régional
Total DRAC	(Nombre d'allocataires chômage en cours d'indemnisation + Nombre de bénéficiaires du RSA)/Population totale	-	Régional
CRMH	Nombre total de monuments historiques protégés	Nombre d'avis Gestauran	Régional
STAP	Nombre total de monuments historiques protégés	Nombre d'avis Gestauran	Départemental
SRA	Nombre de saisines archéologiques	-	Régional
Finances	Nombre de dossiers Chorus	-	Régional
RH	Nombre d'agents gérés	-	Régional
Logistique	Nombre de m ² totaux	-	Régional

Les fonds de cartes et les graphiques ne sont ni limités ni figés. Il sera possible de choisir les combinaisons et croisements de données en fonction des à partir du moment où les données sont disponibles dans la base.

Modalités et fréquence d'usage

Les cartes sont utilisées à deux échelles principalement :

- Une échelle nationale

La représentation sous la forme d'une cartographie nationale permet de disposer d'une version consolidée et de comparer les régions entre elles, selon des caractéristiques communes. L'échelle nationale constitue un premier niveau d'interpellation des disparités des territoires et des DRAC.

- Une échelle régionale

A l'échelle régionale, une vision plus détaillée permettra de souligner la répartition des emplois au sein de la région, il s'agit donc d'un deuxième niveau d'analyse, plus fin, qui sera partagé entre le DAT, les DRAC et les Directions Générales.

Utilisateurs de la cartographie

La cartographie multidimensionnelle des emplois des DRAC a vocation à être partagée et analysée à des niveaux d'analyse différents, par les différents utilisateurs que sont le DAT, les DRAC et les Directions générales Métiers.

→ Le Département de l'Action territoriale

Le DAT, en tant qu'autorité d'emploi, est l'animateur de cette cartographie. Cette dernière représente à moyen terme un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois. Le DAT n'est en revanche pas responsable de la source des données.

→ Les DRAC

Les DRAC fournissent les données nécessaires au renseignement des outils. Elles sont destinataires des cartes de l'ensemble des régions et échangent avec le DAT sur leur besoin en emploi dans le cadre du dialogue de gestion.

→ Les Directions Générales

Les Directions Générales (Direction générale des patrimoines, Direction générale de la création artistique et Direction générale des médias et des industries culturelles) interviennent dans la réflexion sur les missions des DRAC. Elles sont également garantes de la pertinence des indicateurs du MCC et de leurs évolutions éventuelles.

Référentiel et évolutivité de l'outil

Les référentiels retenus dans le cadre de cette solution sont les suivants :

- La nomenclature des emplois du Ministère de la Culture et de la Communication, qui définit le rattachement des métiers du Ministère aux

catégories A, B et C et à la filière scientifique, technique ou administrative.

- Les référentiels INSEE pour les données relatives aux indicateurs socio-économiques
- La liste des départements et régions du périmètre, selon le Code Officiel Géographique

L'évolution de l'un de ces référentiels doit pouvoir être intégrée facilement dans la solution.