

## La cartographie des emplois et des compétences

Pour développer une stratégie « ressources humaines » au niveau du bloc local, il est possible de réaliser une cartographie des emplois sur le territoire concerné. Ce travail s'appuie sur un recensement exhaustif des emplois et de leurs principales caractéristiques afin de donner à voir la structure des effectifs pour l'EPCI et chaque commune membre.

### MÉTHODE

#### 1) Recensement des emplois permanents

au niveau de l'EPCI et des communes membres, éventuellement en partenariat avec le Centre de gestion. Ce recensement peut également inclure les emplois des organismes et établissements de l'EPCI et des communes (CIAS/CCAS, école de musique, syndicat, etc.) :

- matricule ;
- statut et grade ;
- situation juridique des non-titulaires et emplois aidés ;
- genre/sexe ;
- date de naissance ;
- temps complet ou non ; durée hebdomadaire de travail ;
- service d'affectation ; intitulé de l'activité, du poste, du métier ;
- intitulé de l'activité éventuellement exercée à titre secondaire ;
- fonction d'encadrement ; autres fonctions ;
- diplôme.

#### 2) Traitement statistique des données récoltées.

#### 3) Rendu cartographique

NB : la collecte des données peut demander un temps long qu'il faut intégrer à la conduite du projet.

La cartographie des emplois et des effectifs est un outil qui permet de croiser les dimensions statutaires, démographiques et professionnelles et de visualiser leur distribution entre les différentes entités du bloc local. Elle permet de **mettre en évidence les grands équilibres de la structure des effectifs du bloc local.**

La cartographie objective les ressources en présence et permet notamment d'identifier :

- les problématiques spécifiques de certaines structures (vieillesse, précarité, répartition par filière ou catégorie) ;
- les doublons ou sous-effectifs ;
- les manques au sein des organisations, sur certains métiers ou compétences professionnelles ;
- les ressources disponibles au sein du bloc local.

### LE RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS

La cartographie des emplois et des compétences et le diagnostic des ressources humaines permettent de construire un référentiel ou un répertoire des emplois du

territoire. Ce dernier constitue un appui précieux pour alimenter les différents volets d'une gestion stratégique des ressources humaines intercommunales :



### Recommandations

Un tel dispositif est toujours assez long à amorcer. Il est souhaitable de limiter la collecte des données sur un délai court afin de maintenir la mobilisation des structures. Enfin, il apparaît plus efficace de ne renseigner qu'une dizaine de variables et de ne pas céder à la tentation de l'exhaustivité en agrégeant d'autres registres d'information. Dans un jeu « gagnant-gagnant », il est important que les structures enquêtées disposent d'un retour d'informations et de fichiers consolidés.

La cartographie des emplois permet de rassembler et de donner à voir un riche en-

semble de données qui n'est toutefois pas immédiatement lisible ou compréhensible par les acteur.rice.s. Elle gagne donc à être accompagnée d'efforts en termes de communication et de pédagogie. Si elle constitue une base de réflexion riche et pertinente pour envisager la gestion stratégique des ressources humaines au niveau du bloc local, elle suppose une certaine maturité des acteur.rice.s et une structuration de la fonction « ressources humaines » effective (existence de fiches de poste, mise en œuvre et exploitation des entretiens professionnels annuels, voire élaboration d'un référentiel des emplois de la collectivité ou du territoire).