



Change de nom
et devient

Gestion financière
des Ressources Humaines
dans les Collectivités

ALTERN & go
AUDIT . CONSEIL

La LOLF et La conformité sociale :
Optimisation de la Gestion Financière
des dépenses du personnel
au service des collectivités hospitalières

MOYENS & SOLUTIONS



ALTERN&GO QUI SOMMES-NOUS ?

- q 11 ans d'Expertise en Ressources Humaines
- q Une spécialisation secteur public
- q Un pôle de 40 experts
- q Une approche juridique et financière
- q Une politique qualité qualifiée « OPQCM »



SOMMAIRE

q Altern&Go qui sommes-nous ?

Qu'est-ce que la LOLF ?

Zoom sur le nouveau processus budgétaire

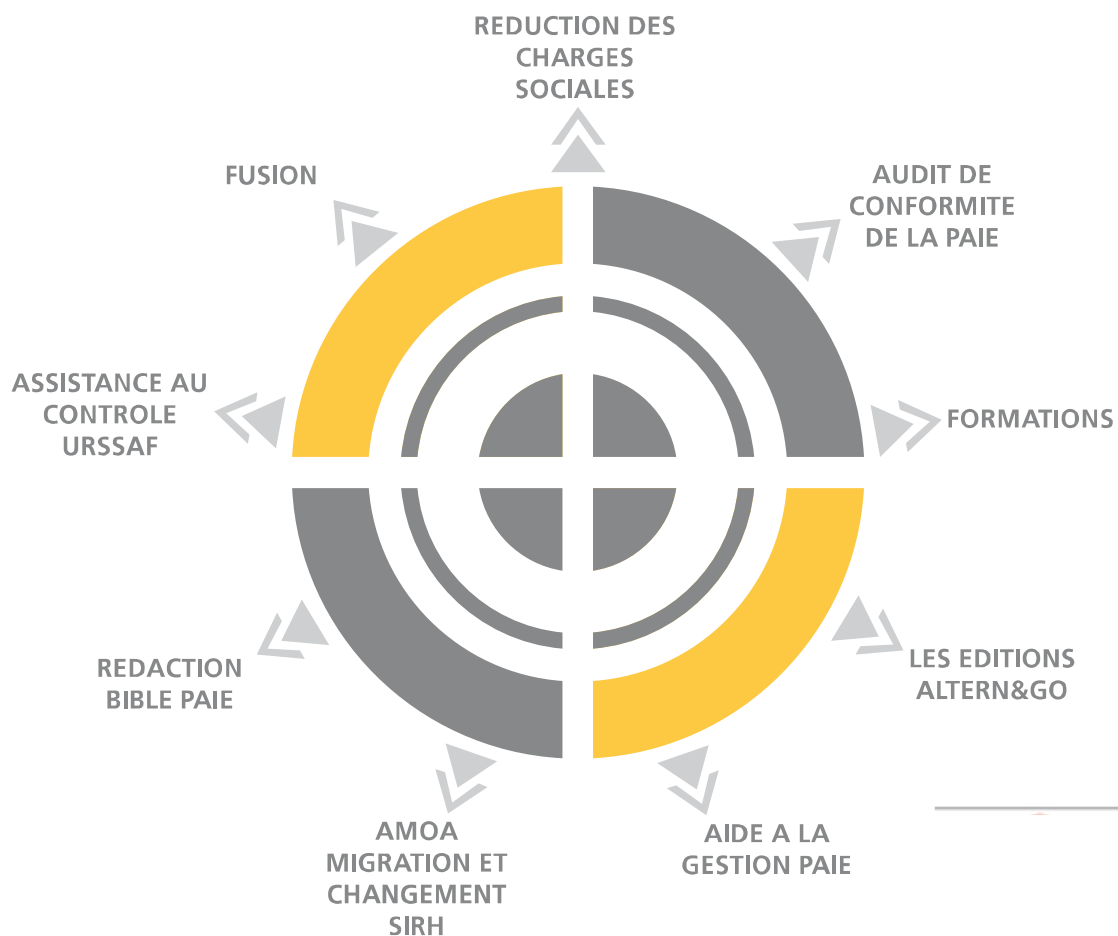
La gestion des impacts de la LOLF sur la GRH

Nos engagements

Management hospitalier et les DRH



ALTERN&GO QUI SOMMES-NOUS ?



SOMMAIRE

q Altern&Go qui sommes-nous ?

Qu'est-ce que la LOLF ?

Zoom sur le nouveau processus budgétaire

La gestion des impacts de la LOLF sur la GRH

Nos engagements

Management hospitalier et les DRH



LA LOLF (Loi Organique Relative aux Lois de Finances)

- q Qu'est ce que la LOLF ?
- q Qui est concerné par la LOLF ?
- q Cas particulier des dépenses du personnel
- q La gestion des impacts de la LOLF sur la GRH

SOMMAIRE

ECS qui sommes-nous ?

q Qu'est-ce que la LOLF ?

Zoom sur le nouveau processus budgétaire

La gestion des impacts de la LOLF sur la GRH

Nos engagements

Management hospitalier et les DRH



QU'EST-CE QUE LA LOLF ?

q Qu'est ce que la LOLF ?

- c responsabiliser les acteurs des politiques publiques
- c justifier les objectifs de résultats définis (PAP)
- c afficher les moyens mis en œuvre : coûts complets, dépenses fiscales
- c normaliser la comptabilité
- c justifier les résultats et les moyens des politiques publiques par un rapport annuel (RAP).

q Qui est concerné par la LOLF ?

- c la fonction publique hospitalière
- c la fonction publique d'Etat
- c la fonction publique territoriale (non concernée directement par la LOLF mais devant s'inspirer des meilleures pratiques)
- c les contractuels soumis au droit du travail par un contrat de droit privé.

SOMMAIRE

ECS qui sommes-nous ?

q Qu'est-ce que la LOLF ?

Zoom sur le nouveau processus budgétaire

La gestion des impacts de la LOLF sur la GRH

Nos engagements

Management hospitalier et les DRH



ZOOM SUR LE NOUVEAU PROCESSUS BUDGETAIRE

SOMMAIRE

ECS qui sommes-nous ?

Qu'est-ce que la LOLF ?

Q Zoom sur le nouveau processus budgétaire

La gestion des impacts de la LOLF sur la GRH

Nos engagements

Management hospitalier et les DRH

q CAS PARTICULIER DES DEPENSES DU PERSONNEL

La justification au premier euro des emplois et des crédits de personnel agit sur :

- c le schéma des emplois qui retrace les hypothèses de sortie des personnes et de recrutements : ETP par catégorie d'emplois
- c les principaux éléments de la politique salariale
- c la répartition des effectifs par action
- c l'ensemble des autres éléments ayant un impact sur le montant des dépenses de personnel : prestations sociales, allocations diverses.



LA GESTION DES IMPACTS DE LA LOLF SUR LA GRH

- q Niveau de pilotage
 - c Pilotage opérationnel
- q Contribution de la GRH
 - c Indicateurs d'efficacité : niveau de réalisation des objectifs opérationnels
 - c Indicateurs de projets
- q Leviers de performance
 - c Gestion de la masse salariale
 - c SIRH
- q Illustration de la contribution de la GRH à la performance des politiques publiques
 - c Redéfinir la gouvernance de la fonction RH pour une meilleure déclinaison stratégie-GRH opérationnelle :
 - c Assurer une gestion plus fine de la masse salariale
 - c Gérer les impacts de la LOLF sur les systèmes d'information RH (SIRH)

**LA LOLF APORTE DES REPONSES EN MATIERE D'OPTIMISATION
DE LA GESTION DES DEPENSES DE PERSONNEL**

SOMMAIRE

ECS qui sommes-nous ?

Qu'est-ce que la LOLF ?

Zoom sur le nouveau processus
budgétaire

**q La gestion des impacts de la LOLF sur
la GRH**

Nos engagements

Management hospitalier et les DRH



NOS ENGAGEMENTS

- q Prendre en compte les particularités de la collectivité hospitalière,
 - c Sa culture
 - c Son organisation
 - c Ses contraintes (temps – charge de travail)
 - c Ses ressources
- q Éthique
- q Confidentialité et transparence
- q Conseil
 - c Lettre de l'expert
 - c Assistance RH (URSSAF, Formation ...)
 - c Hotline juridique
 - c Points de conformité (BS, Avantage nature, Frais professionnels, Heures supplémentaires, Heures complémentaires, Respect des minima sociaux)
 - c Veille juridique

SOMMAIRE

ECS qui sommes-nous ?

Qu'est-ce que la LOLF ?

Zoom sur le nouveau processus
budgétaire

La gestion des impacts de la LOLF sur la
GRH

q **Nos engagements**

Management hospitalier et les DRH





LE MANAGEMENT HOSPITALIER et les DRH

PLAN

- 1. L'enjeu économique**
- 2. L'héritage culturel : les changements à l'œuvre**
- 3. Le changement de paradigme: la nouvelle gouvernance peut-elle créer de la valeur supplémentaire?**
- 4. Les enjeux de la nouvelle gouvernance : le management stratégique**
- 5. Les enjeux des DRH : la clé des économies**





1. L'enjeu économique

- Poids du secteur hospitalier : 147 Milliards d'euros
- Poids des RH : **70** % des dépenses
- Poids de la non qualité : 10% des dépenses
- Poids du déficit hospitalier public : 1 milliard d'euros

- **Problématique de l'efficience :**

Comment soigner mieux en gérant mieux, et en rendant des comptes à la fois

Comment créer de la nouvelle valeur ?

SOMMAIRE





2. L'héritage culturel : les changements à l'œuvre

SOMMAIRE

- Un management pyramidal, et castique : le déficit participatif
- La place du client et l'excès de précaution : la judiciarisation des soins
- L'organisation complexe (120 métiers) des micro-entreprises les unes à côté des autres, les féodalités
- L'addition de réformes formelles et leur faible effet : l'appropriation du changement
- Comment gérer de telles contradictions ? Le nouveau type de management nécessaire
- Une DRH longtemps tournée vers l'administration, le « statut » sans souci d'efficience : exemple : les effectifs théoriques
- Des valeurs humanistes porteuses



3. **Le changement de paradigme : la nouvelle gouvernance peut-elle créer de la valeur supplémentaire?**

SOMMAIRE

- Le management stratégique :
 - la gestion par communauté de territoire,
 - la segmentation stratégique : la démarche par processus et filières
 - la concurrence privé/ public
- L'évolution du financement
 - la recherche de la performance, optimiser les moyens, développer une culture du résultat
 - la chaîne de valeur
 - évaluer, améliorer
 - les outils d'aide à la décision : l'importance des tableaux de bord
- L'impact des démarches qualité :
 - la qualité et la sécurité des soins
 - l'accès à tous





3. Le changement de paradigme (suite)

- La relation client/ fournisseur
- La gestion par processus : le management par la qualité
ex : le cas des ressources humaines : relation client
fournisseur/recherche d'efficience
- Le management par les compétences : élever le niveau de qualification
→ Moins mais mieux
- Les changements d'organisation : clé de l'avenir

SOMMAIRE



4. *Les enjeux de la nouvelle gouvernance : le management stratégique*

SOMMAIRE

- L'effet T2A, ses limites :
 - la sélection des patients,
 - la problématique de la précarité, le souci de la maximisation des recettes,
 - la limite mise aux soins,
 - les risques de la DMS,
 - un nouveau management opérationnel déconcentré.
- La nouvelle problématique sociale :
 - le contrat et la loi, le compromis nécessaire,
 - l'impact du « temps libre ».
- La nécessité d'un management collectif
- Un univers d'incertitudes





5. Les enjeux des DRH : la clé des économies

SOMMAIRE

- Un univers de nouveaux conflits
- La démarche qualité appliquée aux segments DRH :
les éléments de l'HAS : politique et qualité du management : Réf. 1 critère D
- Le nouveau management : la gestion par les compétences
l'épuisement possible des ressources ?
l'intéressement
- Le suivi de la déconcentration et des tableaux de bord ressources et activité
- Les changements d'organisation :
l'accompagnement : changer les organisations, conduire le changement





La LOLF et La conformité sociale : Optimisation de la Gestion Financière des dépenses du personnel

SOMMAIRE

Le contexte réglementaire se complexifie pour les DRH

→ Optimiser les coûts sociaux : Comment optimiser l'ensemble des segments DRH, de la paie à la gestion par les compétences ?

L'aide externe

L'appropriation d'outils de pilotage ex.: les gains sur les AT



CONTACT

Direction Développement

Olivier PERROT

DRH CHU CAEN

Serge ROUX

855, avenue Roger Salengro

92370 Chaville

Tel : 01 49 66 60 10

Fax : 01 49 66 60 29

Mail : contact@couts-sociaux.com

www.couts-sociaux.com

