



Rentabilité dans la fonction publique ? : l'ANDRHDT veut en finir avec un tabou

« Rentabilité » : nul besoin de démontrer le potentiel explosif de ce mot au sein de la fonction publique. Pourtant, c'est bien de ça qu'il a été question lors du dernier Congrès annuel de l'Association Nationale des DRH des Territoires. Les DRH de la fonction publique, réunis en atelier, ont souhaité briser un tabou en proposant leur propre définition de la rentabilité, et des pistes pour l'améliorer.

Lors de l'atelier « Comment maintenir rentabilité et motivation dans l'exécution de l'action publique ? » du dernier Congrès annuel de l'Association Nationale des DRH des Territoires, les DRH sont revenus aux fondamentaux : **Qu'est-ce que la rentabilité ?**

Si en économie privée, la rentabilité mesure le rapport entre un investissement et un gain financiers, les DRH de la fonction publique la voient un peu différemment. Pour eux, l'investissement est humain et matériel, et le gain peut être non seulement financier, mais aussi environnemental et sociétal. « La fonction publique a un coût, mais le gain en terme de richesse nationale n'est pas quantifié. Quand on accueille des publics difficiles, quand on nettoie des rues, évidemment, ça a un coût... Mais si ce n'était pas fait, que se passerait-il ? », explique Patrick Coroyer, président de l'ANDRHDT.

Pour Jean

Patrick Serres, DRH au Conseil départemental du Puy de Dôme et animateur de cet atelier, l'équation de la rentabilité dans la fonction publique se poserait ainsi : « Le citoyen paie des impôts pour qu'on lui rende un service. Ce service a un coût : en temps de travail, en équipement... Ainsi : le service est-il adapté au territoire, la réponse est-elle fluide et pertinente ? Se poser ces questions, c'est de la rentabilité ». Pour lui, les DRH ont toute leur place pour jouer sur l'efficacité du service public : « Est-on pertinent dans notre mise en œuvre des ressources humaines ? Disposons-nous des ressources nécessaires ? », explique-t-il.

Le management, enjeu central pour la rentabilité

Pour Jean-

Patrick Serres, une idée principale ressort de cet atelier : travailler sur la rentabilité, c'est surtout travailler sur la motivation des agents. Et pour ça, les DRH disposent de plusieurs leviers : la formation, le recrutement, la rémunération... Mais surtout, de bons managers, qui peuvent aider les agents à saisir le sens et les objectifs de leur action.

Or, ils constatent un vrai problème dans le recrutement des managers, qui le deviennent trop souvent pour des questions de grade. Mais pour Jean-

Patrick Serres « le management, ça s'apprend, mais il y a aussi une part de capacité. On peut faire des formations, mais on ne sera pas forcément un bon manager »... Tout en précisant : « ça ne veut pas dire qu'on est mauvais. Mais devenir manager ne doit pas être vécu comme une récompense ! »



La rentabilité dans la fonction publique existe déjà

L'atelier aura atteint son objectif : non pas résoudre une question... Mais en poser plein d'autres ! Pour Jean-Patrick Serres, c'est là l'essentiel : parler, car la rentabilité est de toute manière déjà à l'œuvre dans la fonction publique : « Quand les élus décident de fermer un service ou qu'on le transfère par délégation, indirectement, la question de la rentabilité est posée, même si ce n'est pas dit comme ça ». Dans ce contexte, nommer les choses, c'est déjà les maîtriser un peu mieux...

rédigé par Mme DESBIOLLES (Weka)