



Eléments de méthodologie de l'ODAS et de la commission « CLIDEP »

Le principe de base de l'ODAS, l'**observation évaluative partagée**, se traduit dans la commission CLIDEP par le choix de données :

- **Pertinentes** : identification des thèmes de préoccupation des élus et DG, pour choisir les questions complémentaires d'actualité à traiter en plus de la base permanente annuelle.
- **Comparables**, quelles que soient les organisations et les conventions comptables.
- **Fiables** : importance de l'**œil critique**. Dans la base, chaque donnée est restituée pour le débat du groupe avec les valeurs des trois dernières années et la valeur par habitant ou par bénéficiaire. Ceci permet un repérage collectif des anomalies, justifiables ou rectifiables par le fournisseur de la donnée.

L'enquête Odas s'appuie sur les **définitions de la DREES**, à l'exception notable du concept ODAS de **charge financière**, soit la dépense dont on retranche les abondements apportés par l'Etat pour le RSA, l'APA et la PCH. Il s'agit du reste à charge des Départements après déduction des apports spécifiques de l'Etat.

Exemples de travaux méthodologiques récents

Les travaux du groupe ont pour objectif de permettre les comparaisons entre Départements.

Exemple 1 : analyse des coûts des établissements pour adultes handicapés

Afin d'éclairer les écarts de coûts constatés entre établissements de même catégorie, l'ODAS a entrepris la construction d'un outil d'étude et de comparaison des coûts à la place en établissement selon une méthode d'analyse partagée, empirique et itérative. En dehors de la description normalisée des handicaps et des besoins, l'un des points principaux à traiter est le type de gestion du personnel (gestion interne, prestations fournies par le siège de l'association, mutualisations, externalisations). Le guide construit avec les représentants de 18 Départements propose une manière de traiter ce sujet de manière homogène.

Exemple 2 : coût de la protection de l'enfance

Afin de rendre comparables les coûts de la protection de l'enfance des divers Départements, il convient, une fois défini le champ, d'évaluer la charge de personnel du Département affectée ce domaine. Le cas le plus problématique est celui des assistantes sociales et autres agents généralistes. Un échantillon de quelques Départements volontaires s'est mis d'accord sur une nomenclature des actions puis sur le relevé, dans 2 ou 3 unités territoriales, des temps consacrés à ces actions par chaque catégorie de personnel, pendant deux semaines minimum.

Exemple 3 : dépenses de personnel interne

Pour comparer les coûts de personnel de Départements ayant des organisations différentes, un groupe de 15 Départements a convenu de distinguer, pour l'analyse, les prestations généralement gérées par le personnel départemental de celles le plus souvent déléguées. Tel est le cas des AED et AEMO, réparties de manières très variées entre la gestion interne et externe selon les Départements. Pour réaliser les comparaisons interdépartementales, il convient d'estimer la dépense de personnel interne pour ces prestations, et de la retrancher de la dépense de personnel interne globale.