

FICHE DE POSTE DE CHEF D'ETABLISSEMENT
- Etablissement public social ou médico-social –

Document de référence : Référentiel métier de directeur d'établissement social ou médico-social

I – INFORMATIONS INSTITUTIONNELLES SUR L'ETABLISSEMENT

Etablissement :

SEGAH, Service public Essonnien du Grand Age et du Handicap, à Villebon-sur-Yvette, Essonne.

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Non concerné

Cotation de la part fonctions de la PFR :

(Si la vacance d'emploi est proposée à plusieurs grades du corps concerné, les cotations respectives pour chaque grade doivent être précisées ci-dessous)

Part fonction : 3 pour HC
2.8 pour CN

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Etablissement multi sites couvrant le Nord et le quart sud-ouest de l'Essonne.
Siège situé à Villebon-sur-Yvette, commune limitrophe de Massy et de ses différents accès en transports en commun.

Type de population accueillie :

Personnes âgées dépendantes, personnes handicapées vieillissantes

Services autorisés et nombre de lits/places

EHPAD à Villebon-sur-Yvette 98 places dont 6 en hébergement temporaire, 1 PASA
EHPAD à Evry-Courcouronnes 60 places dont 2 en hébergement temporaire, 1 PASA, une UVP
EHPAD à Draveil 152 places dont 5 en hébergement temporaire, 2 PASA, une UVP
EHPAD à Morangis 91 places dont 4 en hébergement temporaire, 2 PASA
EHPAD à Dourdan 100 places, 1 PASA
EHPAD à Longjumeau 74 places, 1 PASA
EHPAD à Saint-Michel-sur-Orge 53 places dont 1 en hébergement temporaire
EHPAD aux ULIS 98 places dont 4 en hébergement temporaire, 1 PASA
Accueil de jour à Villebon-sur-Yvette 6 places, 1 PASA
Accueil de jour aux ULIS 10 places,
Accueil de jour à Morangis 10 places
Accueil de jour à Courcouronnes 10 places
Accueil de jour à Draveil 10 places
CLIC à draveil
EAM à Dourdan 15 places
EAM à Ballancourt 36 places
EANM à Ballancourt 48 places
Equipe mobile d'aide aux aidants à Ballancourt
EHPA à Angerville 32 places dont 16 dites PHV

Statut de l'établissement :

Autonome

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

Pas de directeur intérimaire – directeur en poste

Nom - Prénom - Statut du Président du Conseil d'Administration ou de l'assemblée délibérante :

Mme Brigitte VERMILLET, Vice-Présidente du Conseil départemental de l'Essonne

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

1 directeur général
1 directeur général adjoint en charge du pôle ressources
1 directeur adjoint en charge du pôle usagers et des sites de Ballancourt et Angerville
4 directeurs délégués multi-sites

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le directeur général de l'agence régionale de santé ou le représentant de l'Etat dans le département)

Développer l'offre d'hébergement et de services adaptés

- Augmenter et diversifier les **solutions d'hébergement** pour personnes âgées dépendantes (EHPAD, EHPA, accueils de jour, etc.).

Intégrer l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes notamment via des unités spécialisées et des structures dédiées (foyer de vie, accueil médicalisé).

Articuler parcours de vie, soins et autonomie

- Favoriser des **parcours cohérents entre domicile, hôpital et établissements médico-sociaux** pour éviter les ruptures.

Développer des équipes spécialisées comme l'**Équipe Mobile d'Aide aux aidants et aux professionnels**, afin de soutenir les accompagnants et fluidifier les parcours.

Répondre aux besoins des aidants

- Mettre en place des services et dispositifs pour **soutenir les aidants familiaux** (information, relais, appui technique).

Adapter l'offre au territoire et aux besoins locaux

- Une logique de **maillage territorial** avec plusieurs sites répartis dans le département, pour assurer une meilleure proximité des services.

Nom – grade – adresse de la personne ayant rempli la présente fiche :

Personne à contacter à l'agence régionale de santé / dans les services de l'Etat compétents :

- Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : tous
- Evaluation interne réalisée ou en cours : sans objet
- Evaluation externe réalisée ou en cours : sur l'ensemble des structures

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé/le représentant de l'Etat dans le département au regard des caractéristiques du poste établi en liaison avec le président du conseil d'administration :

(Nota : Le profil du candidat est apprécié par le comité de sélection au regard du parcours professionnel, de la formation, des acquis de l'expérience, des compétences et des évaluations du candidat.)

Expérience professionnelle appréciée :

Poste convenant à un D3S ayant déjà exercé en chefferie, si possible sur un poste ouvrant droit à échelon fonctionnel. Expérience en gestion d'équipe de directeurs souhaitée. Le candidat devra disposer d'une bonne aptitude managériale, aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire. Il dispose de bonnes capacités de négociation et de communication, ainsi que la capacité de se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités de tarification et de contrôle. Il maîtrise la gestion budgétaire et financière, et doit avoir une grande capacité d'analyse financière, au regard de la situation financière difficile de l'établissement, et une aptitude à la conduite de projet multipartenaires.

- Gestion d'établissements complexes : Une expérience significative en gestion d'établissements publics sanitaires, sociaux ou médico-sociaux avec une expertise dans le pilotage stratégique d'organisations multisites. - Dialogue social et gestion des ressources humaines : Une maîtrise de la gestion des relations sociales, avec une forte capacité à conduire le dialogue social dans des contextes complexes et à accompagner le changement au sein des équipes pluridisciplinaires impactées par la dynamique de transformation de l'offre.

- Projets architecturaux et technologiques : Expérience dans la gestion de grands projets d'infrastructure et de développement immobilier, en particulier des projets impliquant des créations ou transformations architecturales et la modernisation des systèmes d'information.

- Gestion budgétaire et économique : Expertise en gestion économique et financière d'établissements, avec une solide expérience dans l'optimisation des ressources et la gestion de budgets importants.

- Projets de coopération et partenariats : Conduite réussie de projets de coopération interinstitutionnelle, notamment avec des partenaires territoriaux (ARS, collectivités locales, associations).

Connaissances particulières requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

Expertise financière et budgétaire.

Connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires à la fois sur le secteur sanitaire et médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint.

- Réglementation médico-sociale : Solide connaissance du cadre législatif et réglementaire qui régit les établissements sociaux et médico-sociaux, y compris les obligations liées aux parcours de soins et à l'accompagnement des personnes âgées et des personnes handicapées.

- Gestion de la qualité et des parcours de l'utilisateur : Maîtrise des processus d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des parcours usagers, en lien avec les attentes des ARS et les indicateurs de performance.

- Systèmes d'information : Bonne compréhension des systèmes d'information de gestion (RH, finances, soins) et des enjeux liés à leur modernisation.

- Enjeux territoriaux et inclusion : Connaissance des enjeux territoriaux liés à l'accompagnement des populations vulnérables, et des politiques publiques en matière d'inclusion, de développement et de transformation de l'offre.

Compétences professionnelles requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

Capacités relationnelles et aptitudes au management : animation d'équipe, communication, conduite de projet, sens relationnel affirmé. Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

Aptitude au travail d'équipe et de réseau.

Dynamisme, réactivité et force de proposition.

Adaptabilité sur les nécessités des missions.

Rigueur et organisation.

Savoir innover

Grande capacité de travail

- Leadership stratégique : Capacité à définir et piloter des orientations stratégiques pour l'établissement, tout en assurant une gestion fluide entre les dimensions fonctionnelles et opérationnelles.

- Gestion de projet : Compétence avérée dans la gestion de projets complexes et à long terme (notamment architecturaux et innovants), avec une capacité à anticiper les besoins et à coordonner les différentes parties prenantes.

- Dialogue et négociation : Compétences interpersonnelles solides pour mener le dialogue social, arbitrer des conflits et engager des négociations constructives avec les syndicats, les équipes, et les partenaires institutionnels.

- Capacité d'adaptation et gestion du changement : Habileté à conduire des processus de transformation, à mobiliser les équipes autour de projets novateurs et à maintenir un environnement de travail cohérent face aux changements organisationnels.

- Vision prospective et innovation : Aptitude à introduire de l'innovation, notamment dans les approches de gestion, les méthodes d'accompagnement des usagers et la mise en œuvre de nouvelles technologies.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Concrétiser les objectifs définis dans les projets d'établissement, puis dans les évaluations de la qualité.
Améliorer et consolider l'équilibre financier des établissements. Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)
Poursuite de la coopération externe
Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)
Plan de maîtrise des dépenses pour poursuivre retour à l'équilibre financier.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

Le directeur s'assure de l'efficacité des structures au service des personnes âgées en lien avec les instances et les autorités de tarification. Il réalise les objectifs du projet d'établissement en reprenant les recommandations des évaluations HAS

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)

Le directeur prolonge et approfondit la participation des salariés dans leurs actions au quotidien au service des personnes âgées, soit sous forme de participation directe, soit par le biais du dialogue avec leurs représentants. Il soutient et développe l'ouverture des résidences et services sur l'extérieur et les coopérations avec les différents acteurs locaux (communes, professionnels de santé et médico-sociaux, de l'enseignement, et la culture...) ainsi que les acteurs impliqués dans l'autodétermination des personnes âgées.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

Le directeur s'assure de l'adéquation des ressources aux besoins et engage les innovations financières nécessaires. Il prolonge les projets engagés et se saisit des appels à projet des autorités pour développer toutes les initiatives permettant de mieux concourir à l'accompagnement des personnes âgées vulnérables.

Principaux projets à conduire :

IV – INFORMATIONS SUR LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT :

En fonction du type d'établissement :

- Principaux objectifs du SROMS et de la situation de l'établissement au regard du SROMS : SROMS en cours d'élaboration dans le cadre du PRS en cours d'adoption par l'ARS.
- Principaux objectifs du Schéma départemental en faveur des personnes âgées / des personnes handicapées / de la protection de l'enfance – schéma départemental en cours de rédaction ou d'adoption par le Conseil général
- Principaux objectifs du Plan départemental d'accueil, d'hébergement et d'insertion des personnes sans domicile (PDAHI) – PDAHI en cours d'élaboration par la DDCS

Objectifs du PRS et du SROMS et plan d'action à décliner au sein du territoire : (complété par le DGARS)

L'établissement devra contribuer à la transformation de l'offre pour les personnes âgées et répondre aux besoins du territoire, en cohérence avec les objectifs du Projet Régional de Santé (PRS) de l'ARS Île-de-France

Situation de l'établissement au regard des priorités du PRS et du SROMS (complété par DGARS)

L'établissement devra s'inscrire dans une démarche conforme aux orientations et objectifs du futur Schéma départemental pour l'autonomie, afin de garantir une offre adaptée aux besoins des personnes âgées et promouvoir leur qualité de vie.

Dans le cadre du PRS 3, le SEGAH est amené à prioriser les orientations suivantes :

- **Renforcer et diversifier l'offre d'accueil et d'hébergement** pour personnes âgées et handicapées vieillissantes.
- **Faciliter les parcours de vie et les transitions** entre domicile, structures et hôpital.
- **Soutenir les aidants et acteurs locaux** à travers des dispositifs spécialisés.
- **Assurer une couverture territoriale cohérente** avec les besoins des Essonnais.

Objectifs du Schéma départemental (préciser si PA, PH ou protection de l'enfance) et situation de l'établissement au regard de ces priorités

L'établissement contribue activement à la réalisation du schéma départemental PA/PHV

Objectifs du PDAHI et situation de l'établissement au regard de ces priorités

Non concerné à ce stade

Projet d'établissement :

Démarches, état de réalisation, organisation et pilotage de la démarche

Le projet d'établissement vient d'être renouvelé

Convention tripartite / Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens:

Signé pour la période de 2019-2023

Appartenance à une direction commune :

non

Nombre total de sites et distance entre chacun :

10 sites disséminés dans l'ensemble du département

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Demande de dérogation compte-tenu du statut particulier de l'établissement

Autre forme de coopération (à préciser) :**V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT****V – 1) Budgétaires**

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1)
Groupe I	7,6	11,9	8
Groupe II	30,9	29,5	34,5
Groupe III	7,5	7,7	8,5
Groupe IV			
Total	46	49	51,5

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	43,3	48,25	49
Groupe II	2	0,87	2
Groupe III	0,45	0,25	0,25

*NB l'EPRD 2025 n'a pas pris en compte l'ouverture de deux sites en octobre 2025***Commentaires sur la situation budgétaire :**

Résultat comptable : - 0,25 m

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) : non consommé en 2025

- Plan de financement de l'exercice « N »

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
Non prévu à ce stade	1,7 m

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
0	2 m	0	0

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 5%

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour n-2/n-1 2%

Durée apparente de la dette n-2/n-1 22 ans

Programmes d'investissement en cours ou programmé pour les trois prochaines années:

Non déterminé compte-tenu de la situation financière

- **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux

- dont médecin coordonnateur 6

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) 60

- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) et au chevet du résident 344

- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) 32

- dont personnel médico-techniques

- dont personnel de rééducation 6

- dont personnels techniques ouvriers 18

- psychologues 8

- Personnel hôtelier : 102

Commentaires sur les effectifs : *(Démographie personnel et difficultés éventuelles à recruter du personnel qualifié,...)*

Aucune difficulté à recruter.

L'établissement est au contraire engagé dans la poursuite de la diminution des dépenses de groupe 2

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme : 11%

Taux de turn-over : non significatif

Nombre moyen de jours de formation par agent : 3

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 :

Taux d'occupation en n-1 : 92%

Derniers GMP/PMP validés : en moyenne 260/720

Convergence tarifaire en cours : non

Commentaires sur la situation de l'établissement dans sa zone d'attraction et / ou dans son territoire au regard des autres établissements publics ou privés concurrence, complémentarité, partenariat... :

0,13% de l'offre départementale environ.

Commentaires sur la nature et le niveau des activités (points particuliers, difficultés...) :

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

VIII-LISTE DES DOCUMENTS POUVANT ETRE REMIS AU CANDIDAT SUR SA DEMANDE

Toute demande sera étudiée.

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Le directeur général de l'ARS/ Le représentant de l'Etat dans le département de...