

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

Etablissements :

EHPAD Résidence du Parc
Commune de Audincourt (25), EHPAD public autonome

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

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)

Cotation de l'emploi : CN : 3
HC : 2,8

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

1 EHPAD situé en milieu urbain mais bénéficiant néanmoins d'un cadre arboré, à proximité de la forêt. Desserte routière (proximité A36) et transports en commun.
La ville d'Audincourt est située dans le Pays de Montbéliard Agglomération, dans le Nord Franche-Comté.

Type de population accueillie :

Personnes âgées dépendantes

Services autorisés et nombre de lits/places

115 places dont :
- 26 places pour des personnes présentant des syndromes démentiels hébergés en unité sécurisée
- 89 places d'hébergement permanent, dont un PASA de 14 places
- 5 places d'hébergement temporaire

Statut de l'établissement :

☒ Autonome

☐ Non autonome. Collectivité de rattachement :

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

Mehdi BOUDLAL à compter du 1^{er} décembre 2025
mehdi.boudlal@gpmsdoubjsura.fr

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

Monsieur Martial Bourquin, Maire de la ville d'Audincourt

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

Mehdi BOUDDLAL, Directeur par intérim
Lionel GRANDJEAN Médecin
Ahlem JAZIRI Responsable qualité et Responsable Technique
Isabelle MULLER Cadre Supérieur de Santé
A pourvoir Responsable hôtelier (ière) (offre publiée)
Saïd NOUIA Responsable Pôle animation
A pourvoir poste Psychologue (offre publiée)
Yvan LOMONT Responsable Financier et des achats
Busra ISKILIP Responsable des Ressources Humaines

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

Projet d'intégration au GHT Nord Franche-Comté ou création d'un GTSMS pour juin 2026.
Le GHT est porté par l'Hôpital Nord Franche-Comté.
Participation à la structuration de la filière gériatrique sur le territoire régional pour réduire les hospitalisations inadéquates et les passages évitables aux urgences et renforcer la coordination entre établissements de santé et EHPAD Convention plan bleu signée avec le centre hospitalier Nord Franche-Comté à Trévenans (90).
Renégociation du CPOM pour effet 2027.

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

M. Mehdi Boudlal, Directeur par intérim
mehdi.boudlal@gpmsdoubjsura.fr

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

stephanie.poncelet@ars-sante.fr

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre :** Livret d'accueil, contrat de séjour, Règlement de fonctionnement, CVS, Personnes qualifiées
- **Evaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements médico-sociaux programmées pour :**
 - 2024

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 :

Expérience dans la gestion d'un établissement médico-social

Expérience dans la conduite de projets

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

Pilotage financier des EHPAD

Règle de gestion des ressources humaines

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

Aptitude au management opérationnel de proximité

Aptitude au pilotage financier

Aptitude à la conduite du dialogue social

Capacité à négocier et à créer des partenariats avec les acteurs du territoire

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

- * La Résidence du Parc est parfaitement implantée et reconnue dans son périmètre géographique et de nombreux partenariats et conventions sont signés. De plus, un travail étroit est mené avec la commune pour permettre la notion de citoyenneté pour le résident.
- * Le projet d'établissement est en cours de réécriture
- * L'évaluation externe HAS a eu lieu en novembre 2024
- * Une inspection conjointe ARS-Département du Doubs a eu lieu en avril 2025
- * L'établissement est stable financièrement même si depuis les augmentations tarifaires et l'application de nouveaux textes notamment pour le secteur RH amènent l'établissement à se poser beaucoup de questions pour l'avenir, comme beaucoup d'autres établissements
- * Le bâtiment de l'établissement, ouvert en 2012, fait l'objet d'un contentieux à la suite de malfaçons. Le rapport d'expertise est attendu pour la fin de l'année 2026.

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

- * L'établissement fait le choix de travailler avec d'autres EHPAD notamment pour tout ce qui concerne le volet social et de nombreuses conventions sont signées
- * L'établissement souhaite passer convention avec la commune afin de permettre d'assurer la continuité de l'activité médicale
- * L'établissement a passé convention avec l'ARS pour accueillir des personnes en sortie d'hospitalisation
- * L'établissement travaille en grande autonomie mais mène une réflexion participative avec l'équipe de direction pour les décisions institutionnelles

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

- * L'établissement met tout en œuvre pour assurer la pérennité financière de l'EHPAD et travaille en étroite collaboration avec le PCA et les autorités de tarification.
- * L'établissement doit travailler sur les organisations du travail des équipes IDE et AS
- * L'établissement souhaite entreprendre une réflexion en termes de Ressources Humaines pour favoriser la motivation et la reconnaissance du personnel en créant la notion de « sens » au travail

Principaux projets à conduire :

- * La renégociation du CPOM
- * La réécriture du Projet d'établissement
- * La mise en œuvre de l'adhésion au GHT Nord Franche-Comté / GTSMS
- * La poursuite des réorganisations des équipes soignantes
- * Le suivi du plan d'actions issu de l'évaluation externe et de l'inspection
- * Le suivi du contentieux lié à la construction de l'EHPAD
- * Le suivi financier régulier de l'EHPAD avec les autorités administratives
- * Le suivi de la démarche « grappe ESMS numérique »

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)

Le Projet Régional de Santé 2018-2028 a été arrêté le 2 juillet 2018 par le directeur général de l'ARS Bourgogne-Franche-Comté.

Il intègre les grands changements que le système doit amorcer pour faire face aux défis à relever aujourd'hui : maladies chroniques, vieillissement, démographie déficitaire des professionnels de santé, gradation des soins et coordination des professionnels.

L'ARS et l'ensemble des acteurs de Bourgogne-Franche-Comté ont priorisé cinq orientations régionales :

1. faire le choix de la prévention et agir tôt et fortement sur tout ce qui a une influence sur notre santé
2. favoriser l'autonomie des personnes âgées et/ou en situation de handicap dans le respect des choix de vie de chacun, et dans une logique inclusive
3. organiser une offre de santé de proximité, coordonnée, centrée autour de l'utilisateur et en garantir l'égal accès
4. faire progresser la performance et la qualité du système de santé en particulier par le soutien à l'innovation
5. renforcer la démocratie en santé.

Le projet privilégie une approche par parcours de santé et de vie pour les patients dans les territoires, laquelle permettra d'améliorer la coordination entre l'ensemble des acteurs de l'ambulatoire, de l'hôpital et des secteurs social et médico-social.

Il vise aussi à accélérer l'innovation en santé et le virage numérique à l'appui de ces transformations.

La transformation de l'offre médico-sociale est donc guidée par l'objectif d'une réponse de proximité, inclusive et adaptée aux besoins et attentes des publics visés, et s'inscrit dans la durée.

La démographie des professionnels de santé demeure une problématique transversale à l'ensemble de la politique régionale. Son amélioration apparaît comme un prérequis à l'ensemble des objectifs affichés dans le SRS et concerne aussi bien le champ de la prévention, de l'ambulatoire, de l'hospitalier, du premier recours, du second recours que du médico-social.

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

Poursuivre l'intégration de l'établissement dans le GHT Nord Franche-Comté ou mise en œuvre du GTSMS

Poursuivre la démarche d'inscription dans l'approche du contrat local de santé (exemple OMEGAH : prévention des chutes, stimulation cognitive et psychosociale, prévention de la dénutrition, hygiène bucco-dentaire)

Favoriser l'hospitalisation à domicile (HAD) et le dispositif d'hébergement temporaire dérogatoire

Poursuivre les démarches initiées par les autorités telles que :

- tableau de bord ANAP
- via trajectoire
- ROR

Projet d'établissement :*Démarches, état de réalisation, organisation et pilotage de la démarche*

Le projet d'établissement est arrivé à échéance fin 2024. Il est donc à réécrire. La première partie qui consiste à faire la description de l'établissement a déjà été démarrée. Il restera donc à écrire les objectifs des différents projets. Cependant beaucoup d'objectifs et d'actions sont déjà déterminés en lien avec l'évaluation externe et l'inspection.

Le pilotage de la démarche se fera en équipe et le suivi est facilité grâce à l'outil de pilotage AGEVAL.

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

CPOM 2020-2024

Appartenance à une direction commune :

/

Nombre total de sites et distance entre chacun :

/

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Projet d'adhésion GHT Nord Franche-Comté ou GTSMS

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 €	ERRD (n-2) 2024	EPRD (n-1) 2025	ERRD (n-1) 2025
Groupe I	888 001.75	935 100.00	900 375.32
Groupe II	5 213 999.63	4 899 786.62	5 147 935.49
Groupe III	1 135 147.98	1 129 125.21	1 170 248.01
Total	7 237 149.36	6 964 011.83	7 218 558.82

RECETTES	ERRD (n-2) 2024	EPRD (n-1) 2025	ERRD (n-1) 2025
Groupe I	6 462 601.43	6 552 644.92	6 660 979.49
Groupe II	184 035.35	106 987.90	112 358.32
Groupe III	305 664.07	304 379.01	214 422.31
Total	6 952 300.85	6 964 011.83	6 987 760.12
Résultat comptable	-284 848.51	0.00	-230 798.70

(Montant par titre en M€)

- Montant du budget hébergement 2025 : 3 312 735.54
- Montant du budget dépendance 2025 : 946 972.97
- Montant du budget soins 2025 : 2 704 303.32

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : -
- Montant du budget d'investissement : -

Commentaires sur la situation budgétaire :

--

▪ **Plan de financement de l'exercice « N » : 2026**

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REPRISE DE SUBVENTIONS ET DE PROVISIONS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
181 000.00	196 564.03	401 267.05

Pour les recettes :

	MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
	0	642 693.19	0	10 000.00

Indicateurs de performance financière :

En 2025, la dotation aux amortissements de 636 146.55 euros augmentée de provisions de CNR de 101 059.40 euros permet des ressources de 737 206.05 euros pour financer 168 604.61 euros de reprises de subventions et provisions. Cependant le déficit de 230 798.70 euros réduit la CAF à un montant de 337 802.74 euros inférieur au remboursement du capital des emprunts de 381 461.09 euros.

Les investissements 2025 ont été de 90 459.68 euros.

Fonds de roulement net global fin 2024 : 1 812 117.92 euros.

Provisions au 31.12.24 : 247 259.76 euros.

Trésorerie au 31.12.24 : 1 517 921.16 euros

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

Remplacement du matériel vieillissant ou défectueux, investissements subventionnés dans les outils numériques.

• **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP (effectif théorique) : 82.73 ETP

ETP médicaux

- dont médecin coordonnateur = médecin salarié : 1

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont ACH, CS) = 5
- dont personnels cuisine et services généraux Diététicien : 7

- dont Animation : 1
- dont responsable qualité : 1
- dont socio-esthéticienne = 1 (aide-soignante affectée aux soins)
- dont ASH affectés aux fonctions de blanchissage repas et nettoyage : 24.5
- dont AS, AMP, ASG = 30.76 + 1.27 PASA
- dont Psychologue : 1 (recrutement en court)
- dont Ergothérapeute : 1
- dont IDE : 8
- dont Art-thérapeute : 0.2 (demande de disponibilité reçue en mars 2026)

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

Les indicateurs RH tels que taux d'absentéisme, de turn over sont en cours de mise en place, ainsi que la réalisation du bilan social annuel.

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en 2025 : 40 931

Taux d'occupation en 2025 : 100.75 %

Derniers GMP/PMP validés : 768/231

Convergence tarifaire en cours : convergence réalisée

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... :

L'établissement ne subit pas de concurrence malgré 3 EHPAD sur Montbéliard, car il a bonne réputation et est récent (2012) L'architecture plait beaucoup.

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

Bonne insertion de l'établissement dans la zone urbaine ce qui favorise une vie sociale avec beaucoup d'échanges et de partenariats.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

POINTS FORTS :

- L'établissement est reconnu et inséré dans un tissu géographique et de nombreux partenariats sont présents.
- L'établissement bénéficie d'outils de gestion facilitant le pilotage et le suivi des actions à réaliser AGEVAL
- L'établissement bénéficie d'un outil de communication interne facilitant le circuit d'informations pour les salariés, les résidents et les familles STEEPLE
- L'établissement est très structuré pour tout le suivi des instances, des commissions
- L'établissement bénéficie d'une responsable qualité certifiée AFNOR ce qui permet de se réunir une fois par mois pour piloter les actions
- L'établissement a mis en place une démarche de management de proximité ce qui permet de pouvoir favoriser le dialogue avec les salariés

POINTS FAIBLES :

- Peu de marge de manœuvre pour réduire les coûts de la structure
- Difficultés à mettre en place la continuité de la permanence médicale du fait de la pénurie de médecin généraliste
- Intérim de direction depuis le 1^{er} décembre 2025
- Equipes administratives et soignantes à consolider
- Contentieux bâtiminaire (selon le rapport d'expertise attendu fin 2026, travaux de restructuration voire reconstruction à prévoir)
- Année 2025 difficile pour l'ensemble des professionnels en raison des changements d'organisation.

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

Toute demande sera étudiée.

Les documents suivants sont notamment disponibles : projet d'établissement, CPOM, rapport d'évaluation externe, compte administratif n-1

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

L'administration de chaque structure
Mail :
a.jaziri@mr-laresidenceduparc.fr