

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 :

MRL
(Maison de Retraite de la Loire)
EHPAD- Foyer de Vie- SSIAD- Accueil de jour
11, route de Chambles 42176 SAINT JUST SAINT RAMBERT cedex

Etablissement public départemental autonome

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

NC

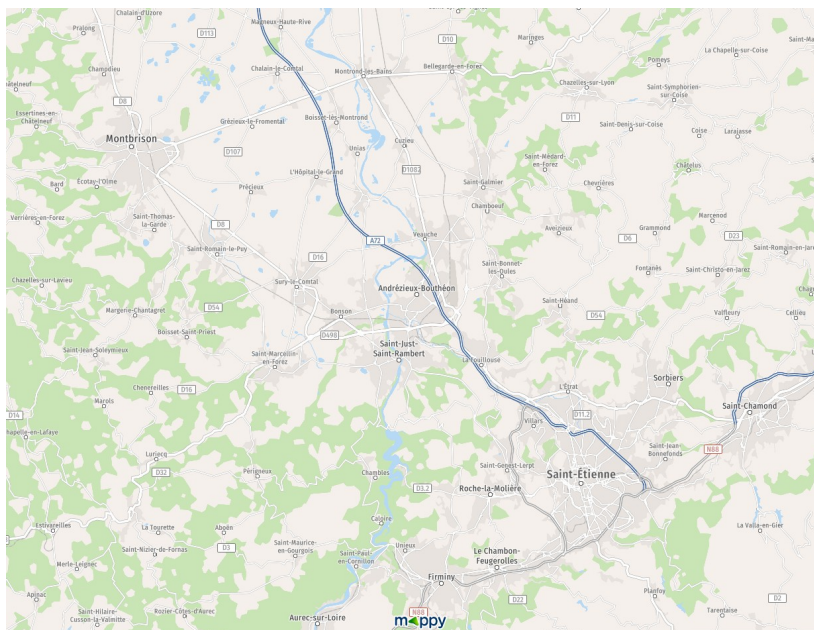
Cotation de la part fonctions de la PFR :

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

Echelon fonctionnel : 2,8

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

L'EHPAD MRL est un établissement de 552 lits et places, situé à Saint-Just-Saint-Rambert entre Saint-Etienne et Montbrison (15 km de Saint-Etienne et 16 km de Montbrison). Il est situé à 1h10 de Lyon.



Latitude 45,4976
Longitude 4,2437

Type de population accueillie :

- Personnes âgées, ainsi que personnes de moins de 60 ans, dépendantes, atteintes de troubles cognitifs, de démences Alzheimer/ apparentées ou de troubles psychiques (EHPAD) = La MRL est un établissement de référence dans l'accompagnement des personnes âgées en situation de handicap psychique et des personnes atteintes de démences Alzheimer ou apparentées : 128 lits dédiés à la gériatrie-psychiatrie (3 services) et 67 lits dédiés à la démence Alzheimer répartis en 5 petites unités de vie.
- Personnes en situation de handicap psychique (Foyer de Vie)
- Personnes âgées au domicile atteintes de démences Alzheimer ou apparentées (AJ)
- Personnes âgées suivies au domicile par un Service de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD)

Services autorisés et nombre de lits/places :

552 lits et places :
= 432 lits EHPAD, dont 2 PASA (soit 2X 14 places), 1 lit d'Hébergement Temporaire en Sortie d'Hospitalisation, 60 lits Foyer de Vie, 1 place d'Accueil de jour handicap, 10 places d'Accueil de jour Alzheimer, 48 places de SSIAD.

Statut de l'établissement :☒ **Autonome**☐ **Non autonome. Collectivité de rattachement :****Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :****En cours de désignation****Nom - Prénom - Statut du Président du Conseil d'Administration ou de l'assemblée délibérante :**

Jean-Yves BONNEFOY, Président du Conseil d'Administration
3^{ème} Vice-Président du Conseil Départemental de la Loire

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

Cf. Annexe1

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

La MRL est le plus grand établissement médico-social de la Région Auvergne Rhône-Alpes. L'établissement a signé il y a une quinzaine d'années, une convention d'assistance avec le CHU de St Etienne dans le domaine de la gériatrie, de la psychiatrie et du plan bleu.

Membre de la filière gérontologique du Bassin Stéphanois (CHU de Saint-Etienne). La MRL est également un membre fondateur du GCS de blanchisserie « BILHSUD ». La MRL traite sur son site l'ensemble des vêtements de résidents de trois des sept établissements adhérents (9 agents pour 1 tonne/jour) ; le linge hôtelier étant traité sur le site du CHU de St Etienne.

Il est prestataire du GCSMS centre Loire regroupant différents EHPAD du centre Loire dans le cadre du projet IDE de nuit en EHPAD.

En interne, la MRL est à un virage important de son histoire. La MRL vient de valider son projet d'établissement 2026-2030, qu'il convient de mettre en œuvre. La MRL a également validé son plan Bleu. Enfin, un référentiel du temps de travail a également été adopté en décembre 2025.

La MRL doit préparer l'évaluation externe de l'ensemble de ses services pour 2027.

En 2027, il y aura également à préparer le renouvellement du CPOM.

Les enjeux stratégiques de l'établissement sont les suivants :

- Poursuivre le retour à un équilibre budgétaire et financier afin de renforcer la capacité à porter des projets
- Développer la mutualisation de moyens avec les établissements du proche territoire, notamment avec la création d'un GTSMS et un partenariat avec le CRT de Forez (Centre de Ressources Territorial)
- Conduire la réflexion sur la restructuration immobilière des bâtiments le nécessitant (foyer de vie et Grande Maison)

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

Mr POUSSIER Philippe
Directeur, D3S Hors Classe
11, route de Chambles 42176 SAINT JUST SAINT RAMBERT cedex

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

Fabienne LEDIN, cheffe du pôle Autonomie
Tel 04 26 20 90 72
Fabienne.ledin@ars.sante.fr

- **Outils de la loi du 02/01/2002 mis en œuvre** : projet d'établissement 2026-2030 présenté aux tutelles , autres outils à jour avec validation systématique du CVS et du CA
- **Evaluation interne réalisée ou en cours** : janvier 2011 + un audit interne réalisé en avril 2022.
- **Evaluation externe réalisée ou en cours** : janvier 2013 +prochaine prévue en 2027

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 :

(Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

L'emploi, permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel, s'adresse à un directeur D3S ou DH expérimenté, ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion et ayant la capacité de fédérer l'ensemble des équipes des différentes activités et services.

Qualités requises :

- Vision stratégique et prospective,
- Capacité au management, afin de faire aboutir les projets
- Capacité à piloter un CODIR restreint et élargi,
- Capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes,
- Capacité d'écoute et dialogue social de qualité, reconnue et éprouvée,
- Communication adaptée à l'intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et bénévoles,
- Compréhension et écoute du terrain,
- Sens de l'intérêt général,
- Résistance au stress.

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

- Maîtrise du secteur médico-social, de son cadre réglementaire et institutionnel, de son écosystème et de l'animation Gérontologique en lien avec le CHU et les EHPAD du territoire.
- connaissance des modalités de financement médico-social, relations avec les autorités de tutelle (ARS, Conseil départemental),
- Savoir adapter son établissement aux contraintes budgétaires et financières dans un objectif de maintien de la qualité,
- Elaborer et exécuter le budget de l'établissement.
- Compréhension des enjeux liés : à l'organisation des parcours de soins et d'accompagnement des personnes âgées, à la conduite d'un projet immobilier et à ses impacts organisationnels.
- Connaissances en Ressources Humaines et dialogue social.
- Connaissances en logistique hôtelière.
- Négociation, gestion des conflits
- Maîtrise des outils bureautiques

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

- Leadership et aptitudes managériales permettant de fédérer des équipes
- Compétences solides en gestion budgétaire et financière, pilotage de la qualité, de la sécurité et de la performance.
- Définition et pilotage des objectifs stratégiques
- Conduite de projets de coopérations et/ou partenariats en réseau,
- Conduite de projets architecturaux importants
- Conduite du dialogue social et sens de la négociation
- Conduite du changement

Aptitude en communication :

- Maîtrise de la communication
- Sens de l'information
- Animation, coordination, motivation, évaluation des équipes
- Capacité à fédérer,
- Capacité à déléguer

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 MRL est le plus grand établissement de la région Auvergne Rhône Alpes. Il bénéficie de différentes modalités de prise en charge et d'accueil lui permettant d'assurer un accompagnement complet de la personne accompagnée.

L'établissement est engagé dans un plan de retour à l'équilibre budgétaire et financier depuis 2024 qu'il convient de poursuivre. Il a par ailleurs pris un nouveau virage stratégique en assurant sa réorganisation en profondeur à la fois pour plus d'efficacité et afin de mieux répondre aux besoins de son territoire tout en restant un établissement de référence. Il a diversifié son offre avec la création en 2025 d'une place d'hébergement temporaire identifiée comme lit d'aval en sortie d'hospitalisation et il a augmenté de la capacité du SSIAD afin de mieux répondre aux besoins du domicile.

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

L'équipe est actuellement composée d'un Directeur, un directeur adjoint positionné, un cadre supérieur de santé, un responsable financier (cf. organigramme en annexe). L'établissement a un médecin psychiatre salarié et il a recruté 3 nouveaux médecins qui arrivent en 2026 notamment des praticiens hospitaliers.

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

L'établissement a signé il y a une quinzaine d'années, une convention d'assistance avec le CHU de St Etienne dans le domaine de la gériatrie, de la psychiatrie et du plan bleu.

Membre de deux filières gériatriques, elle participe activement à la Filière gériatrique du Bassin Stéphanois (CHU de Saint-Etienne) et à la Filière des Personnes Agées du Forez (Centre Hospitalier du Forez).

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

Poursuivre le travail de rétablissement de l'équilibre financier et dégager de nouveaux excédents afin de mener des projets d'ampleur.

Poursuivre la nouvelle dynamique engagée en matière de RH, projet social et CQVT afin de rester attractif, malgré la crise des vocations dans le secteur sanitaire et médico-social.

Poursuivre l'adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire et du public accueilli dans la structure.

Principaux projets à conduire :

Développement de 3 places supplémentaires d'HTSH

Evaluation externe HAS en 2027

Constitution d'un GTSMS en partenariat avec les autres EHPAD du territoire conformément à la Loi Bien Vieillir de 2024 afin de renforcer les coopérations et la qualité des parcours.

Reconstruction du Foyer de Vie Uzore,

Réhabilitation de la Grande Maison, bâtiment classé, avec dédoublement des chambres.

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 DDSCS*

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

Contribuer à la qualité du parcours de santé de la personne âgée (Collaboration avec les acteurs de la gériatrie et du domicile).

Rechercher la viabilité économique des projets en termes de capacités.

Organiser, sur le territoire, une offre sanitaire et médico-sociale coordonnée, accessible et efficiente, adaptée au vieillissement de la population, en s'appuyant sur la prévention, la continuité des parcours et la coopération des acteurs

- **Axe prévention et accompagnement du vieillissement** : prévention des fragilités, soutien aux aidants, maintien de l'autonomie.

- **Axe accès et continuité des parcours** : sécurisation des transitions domicile / hôpital / EHPAD / SMR.

- **Axe coordination territoriale renforcée** : encourager les coopérations entre les établissements coopérations entre hôpital, EHPAD, services à domicile, professionnels de ville, notamment via le Centre de Ressources Territorial. Renforcer et dynamiser les filières gérontologiques.

- **Axe adaptation, recomposition de l'offre médico-sociale** : réponses aux situations complexes, mutualisations, projets de restructuration (dont projets immobiliers).

- **Axe pilotage et gouvernance territoriale** : suivi d'indicateurs partagés, mobilisation des acteurs locaux et des instances territoriales.

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

L'établissement contribue au maintien d'une offre médico-sociale de proximité répondant au vieillissement de la population et aux enjeux d'équité territoriale du PRS.
Il œuvre pour l'attractivité des métiers du soins en gérontologie en favorisant des conditions de travail attractives.

Il répond aux besoins de continuité des parcours sanitaire-médico-sociaux, en cohérence avec le PRS et le SROMS en participant au maintien à domicile et par une coopération rapprochée avec le CHUSE et le CH du Forez,

Il favorise la coordination des prises en charge, la mutualisation des ressources et l'efficience organisationnelle attendues par les schémas régionaux.

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

La MRL présente une offre structurante de territoire et répond aux besoins du vieillissement de la population et aux enjeux d'équité territoriale.

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

Projet d'établissement :

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

Nouveau projet d'établissement à rédiger, en co-développement et co-construction avec les professionnels de terrain, les représentants du personnel, les membres du CVS les usagers familles et proches des usagers, les membres CA et des personnes qualifiées en appui de l'équipe médicale, pour le projet médical et soignant.

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

CPOM EHPAD signé le 31/03/2022
CPOM FV reçu le 29/07/2022

Appartenance à une direction commune : NC

Objet :
Créé le :
Nombre de membres :

Nombre total de sites et distance entre chacun :

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Objet :
Créé le :
Nombre de membres :

Autre forme de coopération (à préciser) :

GCS Blanchisserie Inter Hospitalière Loire Sud (BIHLSUD)
Créé : le 10 mars 2010
Nombre de membres : 7 établissements

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Compte de résultat consolidé – EHPAD ; SSIAD ; FOYER DE VIE ; ACCUEIL DE JOUR

Tableau : dernier compte administratif 2024

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2)	EPRD (n-1 : 2024)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1 : 2024)
Groupe I	6 436 687.42	6 699 200.00	6 567 088.76
Groupe II	23 607 944.78	24 283 100.00	24 205 534.99
Groupe III	2 263 656.41	2 098 933.00	2 227 842.95
Total	32 308 288.61	33 081 233.00	33 000 466.70

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	27 410 688.63	28 776 071.57	28 760 101.11
Groupe II	2 853 639.82	2 459 750.00	2 725 541.14
Groupe III	132 519.59	774 109.18	780 349.47
Total	30 396 848.04	32 009 930.75	32 265 991.72

(Montant par groupe en M€)

Résultats	- 1 911 440,57	-1 071 302,25	-734 474,98
------------------	-----------------------	----------------------	--------------------

Pour l'EHPAD :

- Montant du budget hébergement : 12 583 311.88
- Montant du budget dépendance : 4 857 706.02
- Montant du budget soins : 11 971 552.10

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux : Foyer de Vie

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : 2 700 570.00

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : déficit de 734 474.98
Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) : 0
Reprise provision CET : NC
Solde provision CET : 126 239.91

La situation budgétaire est déficitaire depuis plusieurs exercices mais l'établissement est engagé dans un plan de retour à l'équilibre qui a débuté en 2024 et qui a déjà permis de redresser en grande partie les finances avec le soutien des autorités de contrôle et de tarification qui ont également apporté des aides en trésorerie.

L'établissement est engagé dans le dispositif PERF'EHPAD de l'ANAP.

La situation s'améliore depuis fin 2024. Un suivi rapproché des dépenses du groupe 2 et un contrôle de gestion ont été mis en place.

Le résultat prévisionnel 2026 est proche de l'équilibre.

▪ **Plan de financement de l'exercice 2025**

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
1 120 000.00€	288 630.03€

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
Demande en cours	396 653.60	0	0

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : pour 2023 = -1.85% ; pour 2024 = - 0.12%

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

Pour 2023 : IAF 719 187.05

Pour 2024 : CAF de 391 561.35

Durée apparente de la dette n-2/n-1 : 2023 : -2.89 2024 : 4.55

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

Le PPI 2026-2030 a été validé par les instances, il prévoit pour 2026 :

543 000 € de travaux et d'équipements tous autofinancés dont :

Climatisation d'un bâtiment et des locaux de stockage médicaments
SSI du Bâtiment ASTREE
Réfection 10 logements ASTREE
Remplacements matériels des services
1^{ère} tranche équipements informatique
1^{ère} tranche sécurisation des accès
Logiciel planning
Changement du standard
Différents équipements pour la pharmacie

Il prévoit pour 2027 :

2 362 000 € de travaux et équipements dont 2 000 000 d'emprunt dont :

1^{ère} tranche SSI bâtiment grande maison
Climatisation d'un bâtiment
Mobilier logements et espaces communs
Remplacements matériels services
2^{ème} tranche informatique
2^{ème} tranche sécurisation des accès
Réfection de 10 logements ASTREE

Il prévoit pour 2028 :

1 800 000 € de travaux et équipements dont 1 500 000 d'emprunt pour :

2^{ème} tranche SSI Grande Maison
Climatisation d'un Bâtiment
Réfection de 10 logements ASTREE
3^{ème} tranche informatique
3^{ème} tranche sécurisation des accès

Les ressources humaines

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux

- dont médecin coordonnateur	4.8	dont 1 pharmacien et 0.5 de médecin coordonnateur.
------------------------------	-----	---

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH)	18
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé)	310
- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif)	28,75
- dont personnel médicotechniques	4
- dont personnel de rééducation	5
- dont personnels techniques ouvriers	80,4

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

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme :

2024 : 9.15 %

Nombre moyen de jours de formation par agent :

2024 : 3.62 jours de formation par agent

Taux absentéisme inférieur au taux moyen des EHPAD.

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisées en 2024 :

EHPAD : 154 909 jours

ACCUEIL DE JOUR : 1 939 jours

FOYER DE VIE : 22 137 jours

SSIAD : 13 404 jours

Taux d'occupation en 2024 :

EHPAD : 97.80%

ACCUEIL DE JOUR : 76.94%

FOYER DE VIE : 99.90%

SSIAD : 83.23%

Derniers GMP/PMP validés : GMP = 808 PMP = 267

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... :

En 2025 le taux d'occupation des places d'hébergement est proche de 100%.

3 autres EHPAD sont implantés à St Just St Rambert, dont 2 publics autonomes, cela n'empêche pas l'attractivité de la MRL. Des partenariats restent à développer avec ces structures proches géographiquement et de même statut.

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

Demande en cours : transformation de 3 lits d'EHPAD en HTSH

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Points Forts :

Taille de l'établissement 552 lits et places

Diversité de l'offre,

Projet d'établissement qui prévoit des possibilités de diversification, de modernisation et d'adaptation de l'offre

Présence d'une équipe médicale et d'une PUI ainsi que d'un PH psychiatre

Présence d'une équipe complète de rééducation et maintien de l'autonomie

Partenariat renforcé avec le CHUSE.

Points Faibles :

Déficit actuel et l'absence de trésorerie

Système d'information à développer et sécuriser.

Poursuivre l'adaptation de la prise en charge au public accueilli

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, convention tripartite, CPOM, compte administratif n-1, rapport de la chambre régionale des comptes...

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Personne(s) à contacter (nom, prénom, tél [ligne directe], portable, E-Mail)

Isabelle PRAS – Assistante de Direction

Courriel : mrl@mrl-42.fr

ORGANIGRAMME MRL

