
FICHE DE POSTE DE CHEF D'ETABLISSEMENT

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

I – INFORMATIONS INSTITUTIONNELLES SUR L'ETABLISSEMENT

Etablissement :

EHPAD Saint-Jacques de rians

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Sans objet

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 du poste : 2.8 hors classe / 3 classe normale

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

M. Gilles JAOUEN – direction@residencestjacques.fr - 07 77 26 82 55

Nom - Prénom du médecin coordonnateur :

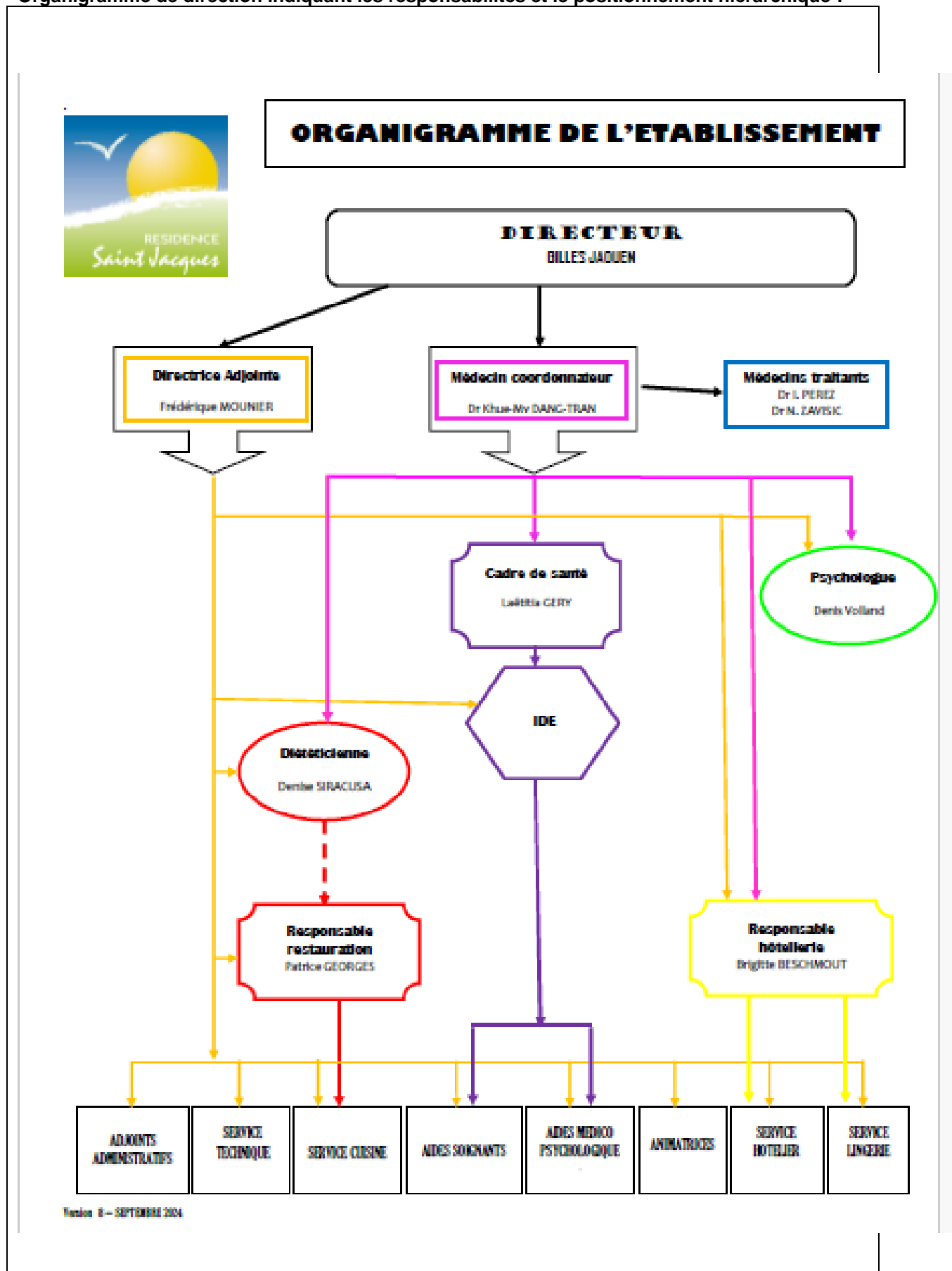
Dr DANG-TRAN Kuê-My

Nom - Prénom du Président du Conseil d'administration :

M. Nicolas BREMOND – Maire de Rians

Gouvernance :

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :



II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le directeur général de l'agence régionale de santé)

L'EHPAD public autonome Saint Jacques dispose d'une capacité de 70 lits habilités à l'aide sociale, dont 14 lits réservés aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés. L'EHPAD accueille un public fortement dépendant avec un GMP de 800 et un PMP de 230. L'établissement dispose par ailleurs d'un CRT de 30 places et d'une UHP de 14 places.

L'établissement bénéficie d'une équipe stable, expérimentée et impliquée sur ses missions (58.3 ETP)

L'EHPAD public autonome bénéficie également d'une bonne santé financière (Etablissement à l'équilibre ou excédentaire sur les 3 derniers exercices comptables) avec un taux d'absentéisme et de turn over raisonnable : respectivement 9% et 6%.

Le futur directeur /directrice aura pour missions premières :

- La poursuite de la trajectoire de redressement financier engagée depuis 3 ans ;
- La rédaction d'un nouveau projet d'établissement en prenant en considération les axes d'amélioration et les points positifs révélés par l'évaluation externe réalisée au 1 semestre 2025 ;
- Engager la démarche de signature d'un nouveau CPOM avec les autorités de tarification ;
- Poursuivre la montée en charge du CRT.

Il devra maintenir le climat social de l'établissement tout en optimisant l'organisation des services.

Il devra également posséder des compétences en matière de suivi des travaux et mener une politique de maîtrise des coûts notamment en matière énergétique.

IL devra s'inscrire dans les dispositifs existants et innovants répondant aux besoins du territoire : CRT, UHP.

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

M. Gilles JAOUEN

Résidence Saint-Jacques – 64 avenue du 19 août 1944 83560 Rians direction@residencestjacques.fr
- 07 77 26 82 55

Soraya HENRIQUES -Responsable du service de l'Offre Médico-Sociale – Délégation départementale du Var - soraya.henriques@ars.sante.fr

Personne à contacter à l'agence régionale de santé :

Soraya HENRIQUES -Responsable du service de l'Offre Médico-Sociale – Délégation départementale du Var

Dr Diane PULVENIS diane.pulvenis@ars.sante.fr

Soraya HENRIQUES chef du service médico-social soraya.henriques@ars.sante.fr

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé 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, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...)

- Expérience professionnelle significative et parcours diversifié dans les secteurs des personnes âgées (PA) et des personnes handicapées (PHV) ;
- Compétences en pilotage d'établissements ;
- Conduite d'établissement et pilotage de projets organisationnels ;

- Expériences managériales solides et d'accompagnement des équipes au changement ;
- Expérience d'adaptation de l'activité des établissements aux contraintes financières tout en maintenant la qualité des prestations et les conditions de vie au travail des agents.

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

- Connaissances dans le domaine de la santé publique ;
- Connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution) ;
- Connaissances des modes de gestion des secteurs hospitaliers privé et public d'intérêt collectif ;
- Connaissance des populations et de leurs attentes ;
- Maîtrise juridique et comptable (M22) pour diriger un EHPAD ;
- Connaissance sur les déterminants liés au vieillissement de la population, de la perte d'autonomie et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial ;
- Techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.

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

- Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires ;
- Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- Savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- Savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- Savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- Savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- Savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- Avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétence) afin de maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.

Qualités personnelles

- Avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
- Avoir le sens de l'autorité ;
- Avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation. Rechercher le consensus lorsqu'il est possible ;
- Savoir convaincre, faire adhérer ;
- Être maître de soi face aux situations de conflit.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

- Poursuivre la trajectoire de redressement financier engagée depuis 3 ans ;
- Engager la rédaction d'un nouveau projet d'établissement en prenant en considération les axes d'amélioration et les points positifs révélés par l'évaluation externe réalisée au 1 semestre 2025 ;
- Engager la démarche de signature d'un nouveau CPOM avec les autorités de tarification ;
- Déposer un projet architectural d'agrandissement/embellissement dans le but de recevoir un PASA selon le cahier des charges régional ;
- Poursuivre les actions engagées dans le cadre de la QVCT afin de mobiliser et fidéliser les équipes ;
- Accompagner le changement en mettant en avant l'autonomie et la responsabilisation des professionnels ainsi qu'une culture du risque et de la prévention ;
- Intégrer les problématiques de développement durable et d'impact environnementaux sur toute la chaîne d'activité (énergie, production, comportements, achats, procédures, organisation, déchets) ;

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

- Pérenniser la cohérence et la complémentarité de l'équipe de direction (Directeur, adjointe, médecin coordonnateur et Cadre de santé) identifiées comme un élément fondamental de la bonne marche de l'établissement par l'évaluation externe de 2025 ;
- Contribuer à renforcer les valeurs et la culture de l'établissement en mettant en avant la spécificité de l'approche médico-sociale fondée sur une EHPAD lieu de vie, la qualité du service public médico-social et l'intégration dans la vie de la Cité (proximité, ancrage local) ;
- Développer les compétences des professionnels à travers une politique de formation et d'accompagnement ambitieuse ;
- Conforter l'ensemble des actions et organisations en cours qui privilégient une prise en charge personnalisée et des interventions qualitatives (pôle AMP, spécificités UHP, augmentation du temps paramédical, visite domicile, accompagnements en consultations).

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

- Poursuivre la démarche de participation et de développement du GTSMS des 8 Pays Varois avec les 15 autres ESMS publics adhérents notamment en menant à terme le travail de rédaction de Convention de partenariat sur les parcours patients, la structuration de l'offre médico-sociale du territoire et la définition d'une filière gériatrique avec le GHT du Var ;
- Poursuivre le travail de coopération avec les professionnels libéraux du territoire à travers la participation à la CPTS Durance Haut-Var, ainsi qu'avec les acteurs institutionnels (CH, CCAS, DAC, HAD, PFR, SSIAD, etc.) ;
- Poursuivre le déploiement du Centre de Ressources Territorial (CRT) Provence-Verdon porté par l'EHPAD Saint-Jacques en fonctionnement depuis mi-2024 ;
- Conforter le fonctionnement et l'organisation l'Unité d'Hébergement Protégée (UHP) selon le cahier des charges régional pour une pérennisation en articulant l'accompagnement avec l'UHR du territoire et en accélérant la montée en compétences des professionnels.

Principaux projets à conduire :

- Pérenniser les projets CRT et UHP déployés en 2024 en procédant à leur évaluation au regard de leur cahier des charges régionaux respectifs ;
- Procéder à une demande de PAI afin de financer un projet d'agrandissement pour accueillir un PASA voire une augmentation de capacité permettant d'atteindre une taille de fonctionnement plus efficiente ;
- Redéposer un projet de Tiers-lieu "Jardin partagé et café solidaire" lors d'un prochain AAP ou AMI afin de participer au rayonnement territorial de l'établissement.

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

Principaux objectifs du SROS et de la situation de l'établissement au regard du SROS : SROS en cours d'élaboration dans le cadre du PSRS en cours d'adoption par l'ARS.

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

Chapitre 3 :

Comment accompagner le vieillissement et en particulier ses conséquences en termes de prévalence des maladies chroniques et de perte d'autonomie,

L'ensemble de ces éléments conduit à identifier plusieurs enjeux en matière de/d' :

- Accès pour tous les usagers à une offre lisible, renforcée et coordonnée d'accompagnement et de soins, alors que 17,3 % des habitants de la région vivent sous le seuil de pauvreté (contre 14,5 % au niveau national)² ;
- Prévention de la perte d'autonomie ;
- Diversité des réponses qui doivent être adaptées aux situations et aux choix de chacun dans les différents territoires ;
- Soutien aux personnes aidantes ;
- Attractivité et de valorisation des métiers du grand âge.

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

Bon engagement

Projet de l'établissement : grands axes du projet médical, du projet social, du PGFP*Démarches, état de réalisation, organisation et pilotage de la démarche*

Projet d'établissement à renouveler
 Signé pour la période de : 2018 à 2022

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens:

CPOM à renouveler
 Signé pour la période de : 2018 à 2022

Appartenance à une direction commune :

Objet : NON
 Créé le :
 Nombre de membres :

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS:

Objet : GCSMS des 8 Pays Varois
 Créé le : 2014
 Nombre de membres : 20

Autre forme de coopération (à préciser) :

Adhésion à la CPTS Durance Haut Var ;
 Conventions de partenariats avec CHI Brignoles-Le Luc, HAD de territoire, PFR d'Aups, DAC Var-Ouest et CCAS de Rians, UHR Oraison.

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT**V – 1) Budgétaires**

- Charges du compte de résultat principal

Tableau : dernier compte financier et dernier EPRD exécutoire

DEPENSES	EPRD (n-1)	ERRD (n-1)
GROUPE 1	444 479,75 €	465 922,19 €
GROUPE 2	3 415 200,00 €	3 303 981,21 €
GROUPE 3	855 273,91 €	799 867,93 €
Total	4 714 953,66 €	4 569 771,33 €

RECETTES	EPRD (n-1)	ERRD (n-1)
GROUPE 1	4 535 378,21 €	4 332 629,06 €
GROUPE 2	90 002,00 €	91 472,43 €
GROUPE 3	90 180,00 €	185 267,48 €
Total	4 715 560,21 €	4 609 368,97 €

(Montant par titre en M€)

Commentaires sur la situation budgétaire :**Eléments constitutifs du résultat comptable :**

- Etablissement à l'équilibre ou excédentaire sur les 3 derniers exercices comptables ;
- Rétablissement du niveau de trésorerie moyen au-delà de 50 jours / délai moyen de paiement inférieur à 40 jours / taux d'emprunt < à 50 % ;
- Constitution de provisions à hauteur de 550 000 € sur les 3 derniers exercices ;
- Report à nouveau négatif en baisse autour des 400 000 € ;
- Santé financière assainie mais reste structurellement fragile.

▪ **Tableau de financement de l'exercice « N »**

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
23 684,84 €	133 138,33 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES
0,00 €	240 918,19 €	0,00 €	0,00 €

Indicateurs de performance financière :

- Taux de marge brute n-2/n-1 : 4,82 % / 8,33 %
- Taux de CAF n-2/n-1 : 7,85 % / 7,64 %
- Durée apparente de la dette n-2/n-1 : 4,82 / 4,73

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

A réaliser
Non défini

- **Les ressources humaines**

ETP médicaux: 0,8

- dont médecins coordonnateur: 0,8 ETP

ETP non médicaux : 57,5

- dont personnels de direction et administratifs: 4 dont 1 directeur et 1 AAH
- dont personnels des services de soins: 32 dont 1 CDS et 5 IDE
- dont personnels éducatifs et sociaux : 1,8 animation
- dont personnel médico-techniques : 12 dont 1 responsable hôtelière
- dont personnel de paramédical: 1,7 dont 0,8 psychologue +0,6 diététicienne + 0,3 kiné
- dont personnels techniques ouvriers: 6 dont 1 tech. Hosp + 5 ouv. Pro cuisine

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

- Equipe stable et expérimentée ;
- Très bonne implication et engagement en général ;
- Culture d'établissement bien ancrée dans un accompagnement bienveillant et de qualité ;
- Encadrement autonome et responsable ;
- Difficultés de recrutement classique et inhérente au secteur d'activité mais assez peu de turn over.

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

- Taux d'absentéisme : 9%
- Taux de turn-over : 6%
- Nombre moyen de jours de formation par agent : 2

V – 2) Activité

Taux d'occupation 2024 : 98,7 %

Commentaires sur la situation de l'établissement dans sa zone d'attraction ou dans le secteur sanitaire au regard des autres établissements publics ou privés (concurrence, complémentarité, partenariat...) :

Situé en zone rurale et globalement déficit de ressources de soins sur le territoire. Pas de réelle "concurrence" avec d'autres EHPAD, mais maillage territorial important par les coopérations engagées, l'identification sur le territoire et le déploiement du CRT.

Quelques difficultés de recrutement par la faiblesse du bassin d'emploi mais a contrario peu de turn-over des équipes compte-tenu du caractère attractif induit par la proximité locale constituée par la présence d'un établissement public.

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

Prise en charge globale des problématiques médico-sociale des résidents dans un accompagnement tourné vers l'intégration à la vie du village.
Environnement agréable et serein, entraide locale et bonne coopération locale.

Conclusions de l'évaluation externe par l'organisme évaluateur (rapport mars 2025) :

*"Au regard des cotations du référentiel HAS, les évaluateurs portent une appréciation globale très favorable sur le niveau de qualité des prestations délivrées par l'EHPAD aux personnes accompagnées. Les usagers rencontrés font état d'un bon niveau de satisfaction concernant les prestations délivrées dans le cadre de leur accompagnement. Le niveau de cotation du chapitre 2 témoigne de la prise en compte des droits des personnes accompagnées, du travail de personnalisation de l'accompagnement, et de sa traçabilité. Le niveau de cotation du chapitre 3 témoigne de la mise en œuvre d'une démarche de bientraitance et d'un management volontariste des ressources humaines.
Le déploiement de la démarche qualité et gestion des risques engagé peut donc être poursuivi sur ces bases solides."*

VI- EQUIPEMENTS ET PLATEAU TECHNIQUE

- 30 chambres équipées de rails et moteurs de transfert plafonniers
- Appareils de mobilisation: lève-personnes, verticalisateurs, guidons de transfert, chaises de douche électriques
- Mobilier ergonomique
- Matériel de soin innovants: dispositifs détection de chute, Tovertafel, fauteuils de relaxation, lit de flottaison
- Espace de relaxation multisensoriel Snoezelen
- Jardin thérapeutique
- Matériel informatique récent
- Dossier de soin informatisé avec mobilité sur tablettes

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

POINTS FORTS :

- Accompagnements soignants de qualité ;
- Stabilité/expérience de l'équipe de direction ;
- Coopérations territoriales importantes ;
- Engagement des équipes et identité culturelle forts ;
- Démarche amélioration continue de la qualité et prévention des risques en œuvre ;
- Equipements matériels et informatiques récents ;
- Cadre de vie agréable ;
- Trajectoire financière rétablie et taux d'occupation élevé ;
- Déploiement récents de dispositifs (CRT et UHP) ;
- Bonne communication avec les familles et les proches.

POINTS FAIBLES :

- Niveau de trésorerie encore limitée ;
- Difficultés de fidéliser les nouvelles recrues ;
- Isolement géographique ;
- Besoin de relancer la formation et l'évolution des compétences ;
- CPOM et Projet d'établissement à renouveler rapidement.

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, PRE (le cas échéant), EPRD, Tableaux IDAHO du compte financier, Rapport de la chambre régionale des comptes et de la MEEF

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

M. Gilles Jaouen, Directeur – direction@residencestjacques.fr

Le directeur général de l'ARS de...