

**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 :**

*Préciser la commune, la raison sociale, la nature juridique : communal, intercommunal ; Le type d'établissement : EHPAD, IME...*

**NEUFCHATEAU 88300 – Etablissements publics autonome de la Fonction Publique Hospitalière –  
IME / SESSAD / ESAT / FH / ACCUEIL DE JOUR / SAVS / EA**

**Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :**

**IMT de Neufchâteau  
RAPADI - Réseau d'Accompagnement Public pour Adultes Déficients Intellectuels de la Plaine  
des Vosges, situé à Neufchâteau**

**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)*

**CN 3 / HC 3**

**Situation géographique, environnement, moyens de communication :**

**OUEST VOSGIEN - 50 KM AU SUD DE NANCY**

**Type de population accueillie :**

**Déficients Intellectuels**

**Services autorisés et nombre de lits/places**

**IME : 80 places | SESSAD : 14 places | ESAT : 84 places | SAVS : 20 places**

**Foyer Hébergement : 16 places | Accueil de jour : 12 places |**

**Entreprise adaptée : salariés en situation de handicap orientés en milieu ordinaire**

**Statut de l'établissement :**

☒ **X Autonome**

☐ **Non autonome. Collectivité de rattachement :**

**Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :**

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

**Monsieur Simon LECLERC – Maire de Neufchâteau**

**Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :**

**P.J.**

## II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

La direction commune du RAPADI et de l'IMT de Neufchâteau réunit des composantes multiples qui permettent d'engager selon les besoins les accompagnements et modes d'accueils adaptés.

Nourrie d'une riche expérience d'observation des besoins, chaque composante apporte l'élément structurant nécessaire à la construction du parcours des personnes : activité, hébergement, accès aux droits, emploi, etc.

La gouvernance et le pilotage interne mis en place pour cette direction commune ont permis de réunir les conditions d'une dynamique d'équipe impliquée et engagée en cohésion avec les objectifs et les missions de chacune des entités qui se complètent.

La très bonne intégration des établissements sur le territoire en fait un partenaire incontournable des dynamiques locales. Ce point est à souligner. Cette intégration a été rendue possible par la construction d'un partenariat riche et diversifié.

Le dernier projet immobilier conséquent porté par la direction a été celui de la construction d'un nouvel internat, répondant aux normes de sécurité et de confort.

Les phases suivantes de mise à niveau du patrimoine (transformation de l'ancien internat, performance thermique, modernisation et humanisation de l'antenne ESAT de Mirecourt) permettent d'améliorer les conditions de travail, d'activité et de vie.

La santé financière des établissements est satisfaisante.

Engagement des deux entités dans la démarche CPOM depuis 2018 et selon les objectifs du PRS

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

Mme Cécile AUBREGÉ-GUYOT, Déléguée territoriale Vosges – ARS Grand Est

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

Mme Isabelle RIBS, chef de service médico-social, DTARS Vosges

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : OUI**
- **Evaluation interne réalisée ou en cours : en 2015**
- **Evaluation externe réalisée ou en cours : en 2017**

## 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...)

*Compétence managériale*

*Conduite de projet*

*Conduite du dialogue social et sens de la négociation*

*Accompagnement au changement*

*Coordination et fédération des partenariats*

*Compétence en communication*

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

*Connaissance du système médico-social et sanitaire*

*Connaissance réglementaire et financière*

*Connaissance des textes régissant les RH*

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

*Capacité managériale*

*Capacité relationnelle, d'écoute et de communication*

*Capacité à s'adapter et à anticiper*

*Capacité de décision*

*Capacité à mener la politique RH et à conduire le changement*

*Rigueur et une bonne organisation*

*Capacité importante d'empathie*

*Savoir résister à la pression*

*Savoir fédérer et coordonner les projets avec les acteurs*

*Impulser le dynamisme et prendre des initiatives*

### III - MISSIONS ET ACTIVITES

#### **Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :**

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

Les missions RAPADI et IMT n'ont de sens que si elles sont pensées de manière intégrative et articulée avec le milieu dit ordinaire. La connexion la plus systématique possible avec les dynamiques territoriales apparaissent incontournables pour réussir l'intégration des établissements et surtout l'intégration des publics quel que soit le moment de leur parcours de vie : enfance, adolescence, vie active, fin d'activité professionnel, lieux de vie, vie sociale, etc.

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

Dans le cadre de la direction commune, la mutualisation des fonctions supports est encouragée et déclinée ce qui permet d'une harmonisation du fonctionnement des structures, la mobilisation en commun des compétences et ressources clés (gestions RH, financière, patrimoniale, administrative, etc.), la déclinaison des moyens adaptés aux objectifs fixés.

Le renforcement du système d'information et la mise en place du dossier résident constitue un incontournable.

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

La fluidité du parcours de vie de la personne handicapée nécessite une attention complète des conditions d'une intégration réussie. La vie et l'activité au sein des établissements prend sens si les équilibres sont construits tenant compte des composantes d'habitat, de lien social, d'emploi, de mobilité.

Préserver les liens avec les entreprises et autres partenaires extérieurs, apparait indispensable pour pérenniser les divers contrats d'activités et ouvrir le champ de nouvelles négociations et d'une diversité des activités enrichissant le rapport à l'emploi et l'action des personnes handicapées en situation de travail.

Préserver et développer la qualité optimale des prestations délivrées, positionne l'établissement dans un engagement de pratique professionnelle reconnue, que ce soit par son encadrement/accompagnement, que par son résultat.

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

L'équilibre général pour la gestion de tels établissements est systématiquement recherché afin de garantir la bonne adéquation des moyens au regard des objectifs fixés.

L'attention du directeur sur ces composantes et l'analyse des moyens dédiés au regard des besoins et évolutions est appelée.

Les qualités humaines et professionnelles attendues des personnels constituent un élément fondamental de la réussite du projet et des accompagnements. La dynamique d'équipe oriente la cohésion du projet et la cohérence des parcours de vie.

#### **Principaux projets à conduire :**

Poursuivre les phases d'aménagements patrimoniaux ;

Faire évoluer la direction commune en une seule entité juridique par la fusion des entités IMT et RAPADI ;

Continuer l'amélioration du pilotage interne et l'efficacité financière

Evaluer les CPOM et préparer le prochain CPOM commun

Contribuer à proposer une offre de service la plus large possible et permettre une fluidité dans les parcours de vie ;

Consolider l'offre d'accueil de jour permettant un accès aux personnes extérieures ;

Favoriser le dialogue et les échanges pour la mise en œuvre des meilleures pratiques professionnelles ;

Intégrer le réseau des acteurs du champ du handicap et participer à l'analyse plus large des besoins pour construire la réponse aux enjeux dans le champ du handicap.

#### 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)

Faire évoluer l'offre médico-sociale et améliorer la réponse aux besoins des personnes en situation de handicap sur les territoires ;

Améliorer la qualité des accompagnements, notamment par un processus continu d'évaluation et d'amélioration de la qualité ;

Améliorer l'inscription des établissements et services médico-sociaux dans leurs territoires et faciliter les coopérations inter-établissements et inter-gestionnaires ;

Assurer le respect du droit des usagers, de l'expression et du respect de leur projet de vie. Veiller au bien-être des personnes en situation de handicap ;

Optimiser la gestion des moyens humains et financiers mis à disposition des gestionnaires pour remplir leurs missions auprès des personnes handicapées.

Le plan d'action vise à :

Réduire le nombre de situations sans solutions stables ;

Augmenter la part d'enfants et d'adolescents scolarisés en milieu ordinaire ;

Réduire le nombre de jeunes adultes maintenus en établissements pour enfants, au titre de l'amendement CRETON ;

Favoriser un parcours coordonné pour les jeunes enfants avec troubles du neuro-développement : repérage, évaluation, prise en charge globale précoce ;

Améliorer l'accès à la santé et la coordination des acteurs de soins (promotion de la santé et prévention ; soins bucco dentaires, etc.) ;

Mise en place de dispositif d'inclusion concernant l'habitat, emploi, plateforme de coordination.

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

Les priorités sont bien intégrées aux projets des établissements qui participent à l'atteinte des objectifs du PRS.

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

Orientation par la MDPH ;

Prestations à destination des personnes en situation de handicap ;

Participation avec les partenaires aux dispositifs d'inclusion scolaire, emploi, habitat inclusif, parcours « autisme » ;

Gestion de la conférence des financeurs pour les personnes en perte d'autonomie ;

Accueil familial à destination des personnes en situation de handicap.

Le nouveau schéma de l'autonomie du département des Vosges est en préparation.

#### 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***Projet d'établissement en cours depuis 2014****Convention tripartite / Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens:**

2 CPOM signés pour la période de CPOM 2018/2023, pour chacun des établissements

**Appartenance à une direction commune :**

Objet : Direction commune RAPADI et IMT de Neufchâteau

Créée le : Conseil d'Administration du 20 janvier 2005 et du Conseil d'Administration du 27 janvier 2005

Nombre de membres : 2 entités (RAPADI et IMT)

**Nombre total de sites et distance entre chacun :****6 sites sur Neufchâteau – 1 site à Mirecourt - Sites distancés de 40 km****Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :**

Objet :

Créé le :

Nombre de membres :

**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*

	2019		2020		2021	
CHARGES - ERRD	COMPTE ADMINISTRATIF IMT (n-2) BPAS		EPRD IMT (n-1) BPAS		COMPTE ADMINISTRATIF IMT (n-1) BPAS	
Groupe I	381034,22	168277,66	308206,36	171424,45	346188,12	173496,37
Groupe II	2483766,16	844910,25	2566427,04	897740,36	2579907,64	903821,42
Groupe III	351644,53	176770,51	369696,67	201561,42	320204,53	191698,39
Groupe IV						
Total	3216444,91	1189908,42	3244330,07	1270726,23	3246300,29	1269016,18
<b>Excédent</b>	89724,31		3907,28		62192,02 35838,49	
RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)		EPRD (n-1)		COMPTE FINANCIER (n-1)	
Groupe I	2898637,11	1110496	2915734,79	1149069	2890220,83	1141024
Groupe II	335985,57	63759,71	327240,56	99939,90	412944,85	147005,97
Groupe III	51546,54	1788,67	5262	3071,01	5326,63	16824,70
<b>TOTAL</b>	3306169,22	1179044,38	3248237,35	1252079,91	3308492,31	1304854,67
<b>Déficit</b>		13864,04		18646,32		

*(Montant par titre en M€)*

**Pour les EHPAD :**

- Montant du budget hébergement :
- Montant du budget dépendance :
- Montant du budget soins :

**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 :**

Résultat comptable (n-1)

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1)

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

*Pour les dépenses :*

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE

*Pour les recettes :*

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

**Indicateurs de performance financière :**

Taux de marge brute n-2/n-1

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

Durée apparente de la dette n-2/n-1

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

--

• **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

**ETP médicaux**

- dont médecin coordonnateur

### **ETP non médicaux**

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH)
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé)
- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif)
- dont personnel médicotechniques
- dont personnel de rééducation
- dont personnels techniques ouvriers

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

### **Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :**

**Taux d'absentéisme :**

**Taux de turn-over :**

**Nombre moyen de jours de formation par agent :**

### **V – 2) Activité**

**Nombre de journées réalisés en n-1 :**

**Taux d'occupation en n-1 :**

**Derniers GMP/PMP validés :**

**Convergence tarifaire en cours :**

**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... :**

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

## **VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES**



Spécificité de l'établissement : une grande adaptation possible dans les prises en charge face aux besoins des résidents et des familles. Une ouverture de l'établissement vers l'extérieur et une reconnaissance marquée de son existence et des projets développés. Une large motivation des équipes, des réponses pluri professionnelles sont en adéquation des projets menés.

Spécificités liées aux conditions d'exercice du poste :

Quelque soient les services (équipe de prise en charge globale, administration, services supports : cuisine/lingerie/service technique...) : toutes les compétences nécessaires sont réunies pour un management participatif et de larges possibilités d'autonomie au regard de chaque activité.

## **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 :**

Mme Dailly, Directrice adjointe : [a.dailly@imt-rap-neufchateau.fr](mailto:a.dailly@imt-rap-neufchateau.fr)

Le directeur général de l'ARS Grand Est