

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 :

**ODAS 57 – Etablissement public médico-social
Ville de PETITE-ROSSELLE**

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)

**Direction donnant accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe
Cotation 3**

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Commune se situant en Moselle-Est, à la frontière franco-allemande et à proximité de la ville de Forbach

Type de population accueillie :

Personnes en situation de handicap

Services autorisés et nombre de lits/places

ODAS 57 gère 4 établissements à compétence ARS et Conseil Départemental de la Moselle :
- MAS : 57 places hébergement complet internat dont 1 d'accueil temporaire
- FAS : 19 places dont 15 d'hébergement complet internat et 4 d'accueil de jour
- ESAT : 113 places
- Foyer d'hébergement : 38 places

Statut de l'établissement :

☒ **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 :

Gilbert SCHUH - Président du Conseil d'Administration

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

- un directeur
- une directrice adjointe
- un chef de service MAS
- un chef de service FAS
- un chef de service ESAT
- un chef de services techniques et logistique

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

L'ensemble des structures d'ODAS 57 sont situées sur la commune de Petite-Rosselle et Forbach.

En 2022, ODAS 57 fait état d'un effectif total de 130.48 ETP.

Un CPOM a été négocié conjointement avec le Département de la Moselle pour la période 2019-2023 et doit être renouvelé en 2024.

ODAS 57 finalisera sur 2023 des travaux de construction d'une nouvelle MAS.

Un travail de diversification et développement des activités de l'ESAT est également en cours.

L'établissement est bien inscrit sur son territoire et la relation avec les acteurs sanitaires du GHT 9 et les élus est prépondérante.

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

Madame Lamia HIMER, Déléguée Territoriale de Moselle de l'Agence Régionale de Santé Grand Est

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

Madame Lamia HIMER, Déléguée Territoriale de Moselle de l'Agence Régionale de Santé Grand Est - (ars-grandest-dt57-delegue@ars.sante.fr)

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : Les outils de la loi 2002-2 sont mis en œuvre. Le projet d'établissement a été validé en septembre 2019 et devra être révisé en septembre 2024.**
- **Evaluation interne réalisée ou en cours : dernière évaluation interne réalisée en 2014**
- **Evaluation externe réalisée ou en cours : dernière évaluation externe réalisée en 2014 et nouvelle évaluation externe programmée au 3^e trimestre 2023**

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 :

Les compétences et connaissances attendues du Directeur :

1- Expériences professionnelles

Au même titre que tout directeur d'établissement social et médico-social, celui-ci doit disposer des connaissances générales acquises au cours de la formation à l'EHESP et mises à jour par l'expérience acquise dans les différents postes ainsi que par la formation continue.

2 - Compétences et qualités personnelles

S'agissant des compétences :

- compétences techniques
- gestion administrative et financière d'un établissement
- management d'équipe
- conduite du changement
- connaissance de l'environnement et dispositifs médico-sociaux
- connaissance de la réglementation du champ des personnes en situation de handicap
- capacité à développer et entretenir des partenariats
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale/médico-sociale

S'agissant des aptitudes professionnelles :

- sens de l'organisation
- capacités d'analyse et d'anticipation
- capacités de décision
- aptitudes à la négociation

S'agissant des qualités personnelles :

- sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale
- sens de l'éthique
- sens de l'autorité
- grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation
- rechercher le consensus lorsqu'il est possible
- maîtrise de soi face aux situations de conflit
- aisance relationnelle

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

Le candidat devra :

- avoir le sens de la diplomatie et de la médiation
- faire preuve d'autorité et de leadership
- savoir gérer les situations conflictuelles
- savoir animer une équipe
- disposer de qualité relationnelle et de communication tant en interne qu'en externe afin de développer les partenariats nécessaires

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

- Elaborer, conduire et veiller à l'évaluation du projet d'établissement dans le respect de la personne et des orientations des politiques publiques
- Positionner l'établissement dans l'environnement territorial et assurer le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales
- Développer une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assurer de la qualité des prestations (médicales, soignantes, éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières)

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

- Accompagner les équipes aux changements rendus nécessaires par l'évolution du secteur médico-social et de la réglementation

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

- Développer les partenariats et le travail en réseau

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

- Assurer le management des ressources humaines et animer les équipes en veillant à maintenir un climat social apaisé au sein de l'établissement
- Mettre en œuvre les actions relatives à la gestion du personnel et des ressources humaines : recrutement, formation, évaluation,...
- Encadrer les équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
- Garantir l'organisation et la bonne gestion financière de l'établissement
- Suivre les évolutions législatives et réglementaires du secteur médico-social

Principaux projets à conduire :

- Engager les travaux nécessaires à l'élaboration du prochain CPOM
- Poursuivre et développer la démarche qualité (évaluation des procédures, audits internes...) en lien avec la programmation de l'évaluation de la qualité des établissements
- S'assurer de la bonne installation des usagers et des professionnels au sein de la nouvelle MAS
- Poursuivre la diversification des activités de l'ESAT
- S'inscrire dans une démarche permettant d'améliorer la trajectoire financière de l'établissement et de rétablir une situation financière 2022 dégradée

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)

Enjeux de transformation et d'adaptation de l'offre aux besoins des personnes en situation de handicap.
Renforcer l'inclusion des personnes handicapées en milieu ordinaire (travail, scolarisation, vie sociale...)
Accompagnement des personnes handicapées vieillissantes
Réduction des amendements creton

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

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

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 mis à jour en septembre 2019, à renouveler en 2024

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

CPOM conjoint ARS/Département signé pour la période 2019-2023

Appartenance à une direction commune :

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) :

--

V-CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier ERRD

CHARGES	ERRD (n-2)	EPRD (n-1)	ERRD (n-1)
Groupe I	1 937 785	2 022 441	2 073 377
Groupe II	8 276 511	8 680 091	8 426 982
Groupe III	1 527 268	1 094 056	1 217 584
Groupe IV			
Total	11 741 564	11 796 588	11 717 943

RECETTES	ERRD (n-2)	EPRD (n-1)	ERRD (n-1)
Groupe I	7 784 908	7 806 108	7 858 353
Groupe II	4 026 531	3 409 984	4 072 385
Groupe III	110 189	237 703	96 770

(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 :

Dotation 2022 part ARS : 6 141 911 €

- Montant du budget d'investissement :

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : 309 564 €

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

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

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
7 754 883 €	136 543 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
6 843 576 €	647 775 €	/	265 220 €

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : **0,87 %**

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

N-2 : 1 213 902 €

N-1 : 994 622 €

Durée apparente de la dette n-2/n-1

N-2 : 1,21

N-1 : 1,34

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

PPI MAS intégrant la reconstruction de la MAS validé

PPI 2022-2023 ESAT validé

• **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source EPRD 2022)

ESAT : 25.90 ETP

ETP médicaux : 0.06 ETP

ETP non médicaux

- dont personnels de direction/encadrement : 1.62 ETP

- dont administration/gestion : 2 ETP

- dont services généraux et restauration : 2.30 ETP

- dont socio-éducatifs : 19 ETP

- dont paramédical : 0.90 ETP

MAS : 71.04 ETP

ETP médicaux : 0.14 ETP

ETP non médicaux

- dont personnels de direction/encadrement : 1.90 ETP

- dont administration/gestion : 3.50 ETP

- dont services généraux : 12.40 ETP

- dont socio-éducatifs : 7 ETP

- dont paramédical : 46.10 ETP

FAP : 20.16 ETP

ETP médicaux : 0.06 ETP

ETP non médicaux

- dont personnels de direction/encadrement : 0.80 ETP

- dont administration/gestion : 1.50 ETP

- dont services généraux : 2.60 ETP

- dont socio-éducatifs : 15.20 ETP

FAS : 13.38 ETP

ETP médicaux : 0.04 ETP

ETP non médicaux

- dont personnels de direction/encadrement : 0.44 ETP

- dont administration/gestion : 1.00 ETP

- dont services généraux : 2.40 ETP

- dont socio-éducatifs : 9.50 ETP

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

Difficultés de recrutement qui touche l'ensemble des ESMS sur le département.

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme :

MAS : 11.88 %

ESAT : 15.56 %

Taux de turn-over :

MAS : 35.48 %

ESAT : 21.59 %

Nombre moyen de jours de formation par agent : NC

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 :

MAS : 20 165

ESAT : 25 388

FAS : 6 224

Foyer : 13 356

Taux d'occupation en n-1 :

MAS : 96.92 %

ESAT : 89.87 %

FAS : 99 %

Foyer : 96.29 %

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- SYNTHÈSE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

La reconstruction de la MAS de Petite-Rosselle sera finalisée et la future direction prendra son poste au sein de nouveaux locaux. Il s'agira pour cette dernière de se mobiliser autour de l'image de marque auprès des professionnels et des usagers :

- démarches de travail sur l'organisation des soins et de la qualité de vie au travail pour les personnels et des leviers de l'attractivité
- reconnaissance de l'établissement par les acteurs du territoire et l'écosystème qui l'entoure

L'appropriation des nouveaux locaux par les équipes et les usagers sera une mission importante.

Il s'agira de s'inscrire dans une démarche permettant d'améliorer la trajectoire financière de l'établissement et de rétablir une situation financière 2022 dégradée.

Un travail de diversification des activités de l'ESAT est en cours et devra être poursuivi. Le CPOM 2019-2023 devra être renouvelé et négocié conjointement avec le Conseil Départemental de Moselle et l'ARS.

VIII-LISTE DES DOCUMENTS POUVANT ÊTRE 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 :

Délégation Territoriale de Moselle de l'ARS Grand Est : ars-grandest-dt57-delegate@ars.sante.fr

Le directeur général de l'ARS