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 :

Maison d'accueil spécialisée (MAS) Les Alouettes – Etablissement public autonome FPH
4 rue Maurice Renard
51000 CHALONS EN CHAMPAGNE

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)

Classe normale 3
Hors classe 2,8

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

La MAS est située à un kilomètre du centre-ville, à proximité immédiate du Centre Hospitalier Léon Bourgeois, de l'EPSM de la Marne, et du Service de préparation des repas du Groupement Inter Hospitalier.

Type de population accueillie :

La MAS accueille des patients atteints de polyhandicaps, de pathologies Neuro-Dégénératives, dont la Maladie de Huntington. Dans la région Grand-Est, seulement 2 établissements médico-sociaux accompagnent des patients atteints de la maladie de Huntington dont la MAS des Alouettes.

Services autorisés et nombre de lits/places

67 places d'accueil spécialisé
3 places d'accueil temporaire
5 places d'Accueil de jour

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 :

DORGUEILLE Monique – Présidente de la MAS et Vice-Présidente du Conseil Départemental

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

1 Directeur : responsable de la gestion administrative, financière et technique.
1 Attachée de direction
1 Adjoint des cadres
2 Agents administratifs : accueil, secrétariat, comptabilité

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

• Positionner son établissement comme acteur d'une démarche de santé publique visant à un accompagnement global des bénéficiaires,
• Conduire une politique efficiente de développement continu de la qualité des prestations au bénéfice des usagers et de leurs familles.
• Développer des pratiques de management adaptées à la conduite du changement,
. Développer et étendre les partenariats avec les acteurs du territoire
• Veiller à la bonne organisation des services de l'établissement.

En qualité de Directeur d'un Etablissement Sanitaire, Social ou médico-Social (D3S), il assure :
- la gestion des ressources humaines,
- la gestion financière,
- la gestion économique et logistique,

Le D3S peut également exercer en tant que directeur adjoint dans les établissements publics de santé (CHR/CHU, CH, CHS/EPSM, etc....).

Par ailleurs, être D3S nécessite des qualités humaines et éthiques car c'est un travail de relations tant internes qu'externes, avec les résidents et leur famille, le personnel et les services de l'établissement. Il a vocation à occuper par voie de détachement des emplois fonctionnels dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux les plus importants. En règle générale, il est logé dans l'établissement où il est affecté.

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

Dr Sandrine SEGOVYA-KUENY, Directrice de la Délégation Territoriale de la Marne
ARS Grand-Est, site de Châlons en Champagne, 8bis rue des Brasseries, CS 40513, 51007 CHALONS EN CHAMPAGNE CEDEX

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

Secrétariat de la Délégation Territoriale : ARS-GRANDEST-DT51-DELEGUE@ars.sante.fr

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

PROFIL DU CANDIDATS

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 de 3 à 5 ans sur un poste de Direction ou Direction adjointe d'un Etablissement Médico-social pour Personnes en situation de Handicap.

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

Connaissances générales acquises au cours de la formation à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) et mises à jour par l'expérience acquise dans les différents postes ainsi que par la formation continue :

- 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 privé d'intérêt collectif
- Connaissance des populations et de leurs attentes ;
- 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.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Les activités du directeur d'établissement social et médico-social se répartissent entre stratégie, coordination et responsabilité opérationnelle, en fonction de la taille et des missions de l'établissement ainsi que du positionnement dans l'organigramme de direction et des délégations qui lui sont octroyées.

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

Il définit et fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), les Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DR/DDJSCS), les services du Conseil Départemental, les autres collectivités territoriales.
Dans ce cadre, il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le Conseil d'Administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales.
Il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.
Il définit la politique financière de son établissement.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations…)

• Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que les délégations de gestion.
• Il définit et adapte l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.
• Il organise, anime ou préside et assure le suivi des différentes instances réglementaires en lien avec la Présidente du Conseil d'Administration de l'établissement.

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

• Il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement, les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité du parcours de prises en charge des personnes.
• Il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies…) en prenant en compte notamment les spécificités réglementaires.
• Il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord).
• Il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux.
• Il préside ou anime et coordonne les différentes instances de l'établissement et le cas échéant, les réunions de direction.
• Il arbitre les choix opérationnels. Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

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

• Il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et périodes de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et urgences (sociales, judiciaires, sanitaires…)
• Il prononce les admissions des personnes accueillies.
• Il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement.
• Il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leur famille) et de la promotion de la « bientraitance ».
• Il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service.
• Il met en œuvre avec les équipes, et prépare les opérations d'évaluation externe, et procède au contrôle des activités.

• Lorsque l'établissement a la personnalité morale, il dispose du pouvoir de nomination, d'évaluation et disciplinaire sur les personnels de son l'établissement (à l'exception des professionnels gérés par le Centre National de Gestion (CNG) ; il évalue ses collaborateurs directs. Dans les autres cas, il agit par délégation.
• Il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan

Principaux projets à conduire :

Projet Immobilier de réhabilitation/reconstruction de l'établissement
Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen de l'établissement

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)

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

L'établissement souhaite s'organiser en lien avec les publics accueillis. Il souhaite bénéficier de places supplémentaires notamment accueillir des personnes avec une maladie de Huntington.

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

CPOM à réaliser Signé pour la période de

Appartenance à une direction commune :

Objet :

Créé le : Nombre de membres :

Nombre total de sites et distance entre chacun :

1

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

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2) 2021	EPRD (n-1)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1) 2022
Groupe I	**770 815 €**		**845 691 €**
Groupe II	**4 145 378 €**		**4 772 648 €**
Groupe III	**513 366 €**		**668 941 €**
Groupe IV			
Total	**5 429 560 €**		**6 287 280 €**

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I **Groupe II** **Groupe III**	**4 856 615 €** **617 237 €** **12 000 €**		**5 445 356 €** **677 164 €** **173 384 €**
TOTAL	**5 485 852**		**6 295 904**

(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 : **6 287 280 €**
- Montant du budget d'investissement :

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : 2022 : 8 624 €

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
	0

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention…)
0	**1 474 157**	**173 000**	

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:

Projet de restructuration de la MAS

- **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux
- dont médecin coordonnateur : 0,70

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) : 6
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 53
- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 19
- dont personnel médico-techniques :
- dont personnel de rééducation :
- dont personnels techniques ouvriers : 10 (SG)

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

Signalement de la Direction départementale des finances publiques d'une employée nommée à un poste d'encadrement sans avoir apporté la preuve de l'obtention des diplômes et formations requis. Recours à venir devant le tribunal administratif.

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme 2022 : 11 %

Taux de turn-over :

Nombre moyen de jours de formation par agent :

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 25 450

Taux d'occupation en n-1 : 76 % (moyenne)
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... :

Etablissement située en proximité d'un établissement hospitalier spécialisé en psychiatrie et d'un établissement hospitalier disposant d'un service d'accueil des urgences. Plusieurs établissements en charge de l'accompagnement et la prise en charge de personnes en situation de handicap sont également présents sur le territoire de proximité.

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

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

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 :

Le directeur général de l'ARS/ Le représentant de l'Etat dans le département de…