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 :

Institut Médico-Educatif Marie Aimée Méraville – 1 la Combe de Volzac – 15100 SAINT-FLOUR
Etablissement Public Médico-social

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)

2.8

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

3 km du centre-ville de St-Flour, implanté au lieu-dit de Volzac à proximité des services gériatriques et psychiatriques du CH de St-Flour, proche du centre aqualudique, desservi à proximité par des navettes municipales. Proche de l'A75 : 1h de distance avec Clermont-Ferrand – 2h30 de Montpellier – station de ski : Le Lioran

Type de population accueillie :

L'IME Marie-Aimée Méraville accueille 60 jeunes de 6 à 20 ans (autorisation de 52 places dont 32 en internat) présentant pour une grande majorité une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés, des déficients psychiques, et des jeunes souffrant de troubles du spectre autistique (TSA), soit en internat, semi-internat, en accueil de jour mais aussi en hébergement temporaire dans le cadre de séjour de répit.
L'IME dispose aussi de 2 appartements dans le centre historique de St-Flour pour 3 places d'hébergement de nuit éclatée.
2 Unités d'enseignement spécialisé sont implantées sur le site et depuis 3 ans a ouvert 1 Unité d'enseignement externalisée au sein d'un collège saint florain.

Le SESSAD du Pays de St-Flour dispose d'une autorisation de 17 places pour des enfants, adolescents et jeunes adultes, âgés de 0 jusqu'à 20 ans avec une déficience intellectuelle, motrice avec ou sans troubles associés mais aussi des enfants porteurs de polyhandicap, dont la file active annuelle avoisine plus d'une vingtaine d'enfants suivis.

Services autorisés et nombre de lits/places

N° Finess	150784007
Raison sociale	SESSAD DU PAYS DE SAINT FLOUR
Adresse	15100 ST FLOUR
Catégorie	182-S.E.S.S.A.D.
Capacité globale ESMS	17

Discipline (n° et libellé)	Type accueil (n° et libellé)	Clientèle (n° et libellé)	Capacité autorisée	Age (min-max)
839-A.A.I.S. EH	16-Milieu ordinaire	120-Déf.Intel. Tr. Ass.	13	0-20
839-A.A.I.S. EH	16-Milieu ordinaire	420-Déf.Mot.avec Trouble	1	0-20
839-A.A.I.S. EH	16-Milieu ordinaire	500-Polyhandicap	3	0-20

Article 2 : la capacité totale de l'IME est portée à 52 places pour enfants adolescents ou jeunes adultes de 6 à 20 ans, , réparties comme suit :

- 28 places d'hébergement complet internat pour enfants, adolescents ou jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle,
- 11 places d'accueil de jour (semi-internat) pour enfants, adolescents ou jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle,
- 3 places d'accueil de nuit pour enfants, adolescents ou jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle,

- 4 places d'hébergement complet internat pour enfants, adolescents ou jeunes adultes présentant un handicap psychique,
- 4 places d'accueil de jour (semi-internat) pour enfants, adolescents ou jeunes adultes présentant un handicap psychique,

- 2 places d'accueil temporaire avec hébergement (répit) pour tous types de déficiences.

Statut de l'établissement :

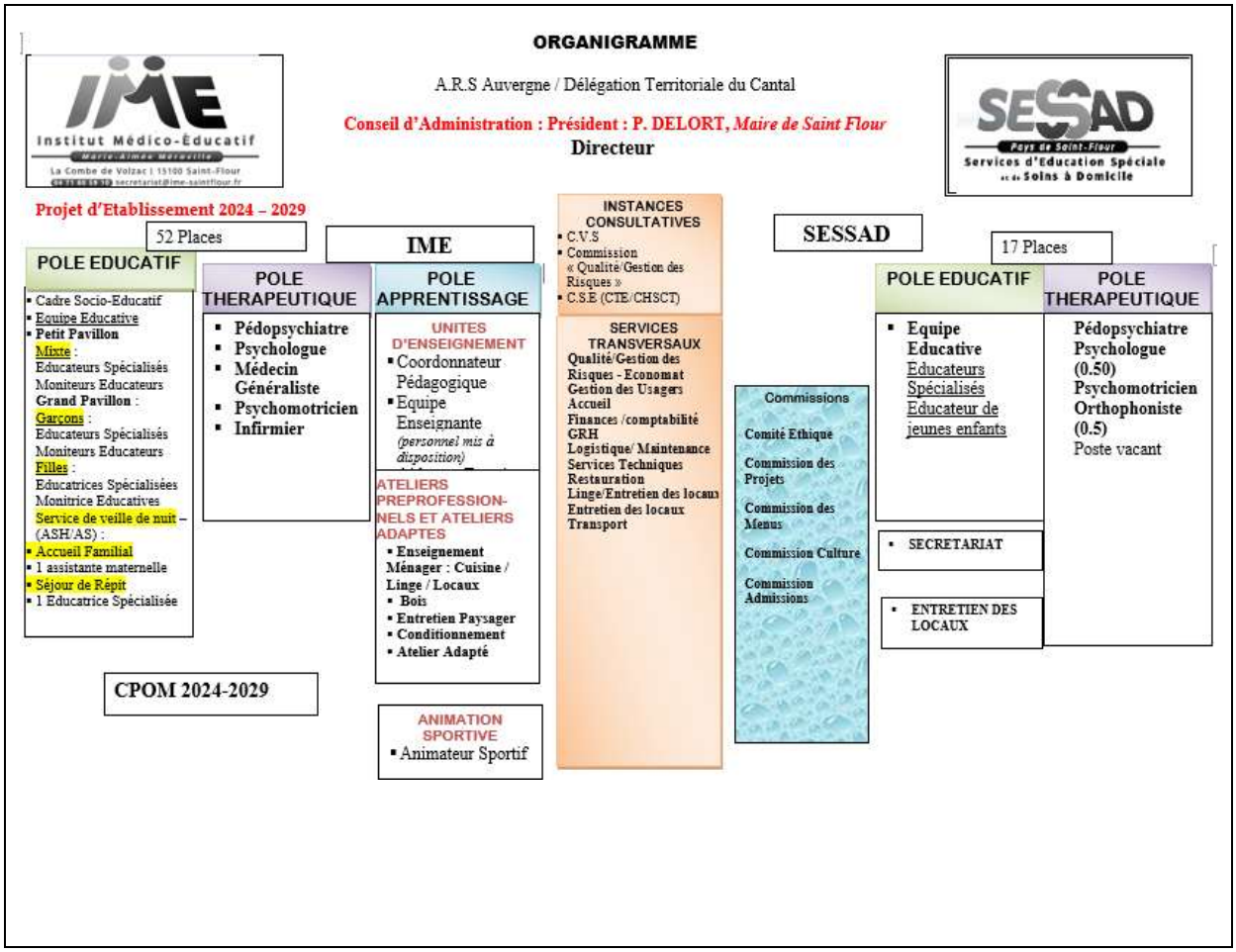
☑ **Autonome** ☐ **Non autonome. Collectivité de rattachement :**

Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :

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

Philippe DELORT – Maire de SAINT-FLOUR 15

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :
Le directeur est seul responsable de la structure
Le Chef de Service (Cadre) est le collaborateur direct



II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

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

Christelle LABELLIE-BRINGUIER, Responsable du Pôle Autonomie Délégation du cantal ARS ARA

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

Christelle LABELLIE-BRINGUIER et Magali TOUBERT Chargé de mission

- **Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : actualisés**
- **Evaluation interne réalisée ou en cours : en cours**
- **Evaluation externe réalisée ou en cours : prévue au cours du 1er semestre 2025**
- **CPOM finalisé (Dispositif DIME en projet) et Projet architectural en cours**

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…)

Le candidat devra disposer d'une expérience du secteur médico-social, social ou sanitaire, de direction de structures et en management, avoir une capacité à accompagner les professionnels dans les évolutions des organisations attendues sur plusieurs aspects et champs d'interventions.
Expérience sur un poste de direction comparable, dans le secteur de l'accompagnement des personnes en situation de handicap serait appréciée.
Expériences en matière de gestion financière et des RH, de la démarche qualité, de la gestion des risques pour consolider une dynamique pérenne et structurante, une maitrise du management d'équipes pluridisciplinaires, de communication avec une capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les usagers, les familles afin de pouvoir fédérer autour de projets.

Connaissances particulières requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)
Management et pilotage d'ESMS :
- stratégie et organisation,
- connaissances en matière de techniques de conduite du changement, de conduite et gestion de projets, de négociation et de gestion des conflits,
- connaissance des politiques du handicap et des particularités du public accueilli (autisme, polyhandicap notamment),
- maîtrise de la gestion administrative et financière d'un établissement public,
- gestion des ressources humaines, conduite du dialogue social,
- mise en œuvre du projet d'établissement et suivi du plan d'actions,
- négociation et suivi du CPOM,
- management d'équipes et de projets : susciter et développer la motivation et l'esprit de coopération des acteurs.

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 de santé, et médico-social et protection de l'enfance et savoir positionner l'établissement dans son territoire, en lien avec les partenaires.
- Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions.
- Savoir assurer la gestion financière et budgétaire d'un établissement.
- 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 piloter, animer, communiquer, savoir susciter l'adhésion des équipes, motiver les équipes et avoir les aptitudes au dialogue social.
- Construire et planifier la politique de formation du personnel.

- 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 le sens de l'écoute et du dialogue.
- Garantir la qualité de l'accompagnement de la personne en supervisant la mise en œuvre de son projet personnalisé médico-social auprès du chef de service éducatif.
- Avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences.

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

L'ensemble des missions sont conduites en lien avec le conseil d'administration.
- Mener la politique stratégique de l'établissement en lien avec les politiques sociales, médico-sociales et sanitaires de son territoire.
- Favoriser l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies et de leurs familles.
- Mettre en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies.
- Garantir les droits des usagers et de la qualité des prestations proposées à la personne accueillie.
- Insuffler les valeurs de l'établissement et veiller à leur mise en application au travers des actions conduites.
- Faire évoluer les orientations stratégiques de l'établissement dans le cadre du projet d'établissement en accord avec les axes stratégiques du second CPOM, en prenant en compte les besoins des usagers (SERAFIN-PH) ainsi que les besoins des professionnels.
- Inscription du projet d'établissement dans une logique de parcours pour les usagers au sein de l'ESMS et en lien avec les autres établissements sanitaires, médicosociaux et sociaux du territoire.
- Pilotage de projets structurants : projet architectural en cours, coopérations, contractualisation, …
- Conduite et animation du dialogue social.

Fédérer les équipes autour des enjeux de réorganisation et d'évolution de l'organisation.
- S'inscrire dans les enjeux d'inclusion et de transformation de l'offre en associant les équipes.
- Conduire la politique globale de l'établissement (administration, finances, ressources humaines, équipements techniques, éducatif…).

Politique financière :

Politique de maitrise des dépenses, vigilance quant à la ligne de trésorerie, rigueur sur le mandatement et le recouvrement des recettes afin d'arriver à maintenir une situation saine et équilibrée, au regard des investissements engagés pour la réalisation de l'opération majeure de travaux démarrée en mars 2024 (travaux physiques) pour s'achever en juin 2027.
Prendre les décisions inhérentes à une bonne gestion pour maintenir les équilibres financiers.
Piloter les outils de contrôle interne en termes de gestion.

Organisation actuelle : (gouvernance, organigramme de direction, délégations…) :

Elaboration des stratégies d'organisation des services :
- Organisation de la vie institutionnelle de l'IME et du SESSAD.
- Information et appropriation des évolutions des textes législatifs dans le secteur médico-social.
- Garant du bon fonctionnement et de la performance globale des 2 établissements.
- S'assure du respect des droits des usagers et de leurs familles, et de la promotion de la bientraitance.
- Assure la prévention des risques liés aux établissements.
- Gestion, organisation et animation de l'établissement (coordination des activités des services, gestion prévisionnelle…).
- Gestion administrative (instances, investissements, économies, logistique…).

Un Directeur et un comité de direction composé de collaborateurs proches : cadre socio-éducatif, psychologue, coordinateur pédagogique.
Une seule délégation de signature à l'attachée d'administration hospitalière.
Astreintes administratives et techniques structurées.
Pas de logement de fonction.
Pas de véhicule de fonction mais véhicule de service.

Le dialogue social est organisé :
• Mise en place du C.S.E.
• Mise en place du C.V.S.
• des journées institutionnelles animées par la direction reprenant un thème à destination de l'ensemble des professionnels sont organisées annuellement (SERAFIN-PH, gestion de la qualité, DIME etc…).
• Réunions régulières avec les personnels éducatifs techniques et spécialisés.
• Réunions régulières avec le personnel administratif.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, …) :
- communication institutionnelle, relations avec les syndicats, les représentants du personnel,
- communication quotidienne avec les équipes,
- représentation auprès des différents partenaires,
- relations avec les familles des usagers,
- construction de projets territorialisés, tels que l'EMAS, les séjours de répit etc…,
- représentation auprès des différents partenaires : réseaux, ARS, Département, MDA…,
- organisation et animation des instances (CVS, CA, CAPL, CSE),
- formalisation de conventions avec le CH de St-Flour, l'ADAPEI : mise à disposition du médecin pédopsychiatre, les PEP 15 notamment sur une co-animation des séjours de répit, l'ADSEA, l'Ecole de Musique de Murat, les établissements de droit commun et des orthophonistes.

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

- Prépare et instruit les négociations financières et budgétaires avec l'ARS.
- Elabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice (préparation des orientations budgétaires, consultation et délibération des instances, exécution dans le cadre des enveloppes allouées), ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.
- Elabore, en lien avec l'équipe d'encadrement administratif, les tableaux de bord comprenant les différents indicateurs socio-économiques et le rapport d'activité annuel.
- Assure le suivi et le contrôle des procédures d'engagement budgétaires et de contrôle de la comptabilité analytique avec la comptable.

Formalisation de la politique de gestion des Ressources Humaines :
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.
- Sécurisation des parcours professionnels (prise en compte des évolutions des métiers, des aspirations de mobilité et des passerelles entre métiers...).
- Met en œuvre la politique de formation, de gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et des lignes directrices de gestion.
- Définit et adapte l'organisation de l'établissement en concertation avec le Chef de Service.
- Elabore l'organigramme de l'établissement et la répartition des fonctions ainsi que les délégations de gestion.
- Définit et organise les permanences (nuits, fin de semaine, périodes de congés scolaires) et la gestion des urgences.

S'assure des conditions matérielles, techniques et logistiques permettant d'accueillir les usagers dans un cadre de qualité (blanchisserie, restauration, entretien et nettoyage des locaux, transport).
- Définit et met en œuvre la politique d'achat, d'approvisionnement et de gestion des stocks, en fonction des besoins dans le respect des normes législatives et réglementaires.
- Définit les procédures à appliquer pour la passation des marchés publics, des commandes et pour l'établissement des contrats de service.
- Définit les études, projets et programmes de travaux, en lien avec le plan d'investissement.
- Assure la gestion des opérations de travaux en lien avec la maitrise d'œuvre et l'assistance à maitrise d'ouvrage.
- Coordonne les services techniques en charge de la Maîtrise d'Ouvrage (MOA) ou de la Maîtrise d'œuvre (MOE) ou de la maintenance des équipements.
- Organise la prévention des risques liés à l'activité de l'établissement, en veillant à la conformité des équipements et installations aux normes de sécurité et d'hygiène.
- Met en œuvre avec l'équipe de direction et l'encadrement administratif et les intervenants extérieurs les processus d'évaluation interne et externe de la qualité du service rendu aux usagers.
- Veille au respect de la sécurité du système d'information et à la bonne application de la loi Informatique et Libertés.
- Réalise le suivi du parc informatique et logiciel.

- Participe au développement des relations avec les partenaires de l'établissement et autres établissements publics et privés.
- Coordonne avec ses partenaires du territoire, les actions communes ou effectuées en coopération.
- Gestion opérationnelle des services (gestion quotidienne des ressources humaines, management des équipes, mobilisation sur les objectifs).
- Organisation et animation des instances.
- Régularisation des emplois et des compétences.
- Conduite de projet.
- Suivi travaux, maintenance, mise en conformité SSI, accessibilité…
- Développement de la démarche continue d'amélioration de la qualité.

Principaux projets à conduire :

Poursuite des projets de restructuration/architecturaux d'extension-réhabilitation de l'IME et suivi rigoureux des opérations de travaux et des phases.

Poursuite de l'acculturation de la démarche continue d'amélioration de la qualité auprès des personnels en vue de l'évaluation HAS attendue pour le 1ser semestre 2025.

Avec une vigilance particulière à apporter à la gestion des ressources humaines et à la qualité du dialogue social.

Poursuivre la structuration interne notamment le volet comptable.

Suivi de la mise en œuvre du Projet d'Etablissement janvier 2024 – 2029 et du Projet de Service du SESSAD 2021-2025.

Suivi du plan d'action du 2ème CPOM janvier 2024 -2029.

Représenter l'ESMS sur le territoire et participer à son rayonnement et développer le partenariat local.

Accompagner la diversification de l'offre médico-sociale en renforçant les partenariats avec les acteurs du territoire,

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

Objectifs du PRS et du SROMS et plan d'action à décliner au sein du territoire :

Développement des solutions inclusives, dans une logique de proximité. Offre de solutions de répit.
Faire de la prévention et de la promotion de la santé le 1er levier du bien-être de la population en agissant sur les déterminants de santé tout au long de la vie.
Réduire les inégalités de santé, qu'elles soient sociales ou territoriales, en offrant une réponse de santé proportionnée aux vulnérabilités.
Chaque usager doit pouvoir, tout au long de sa vie, agir pour sa santé ou celle de ses proches.
Chaque usager doit pouvoir s'exprimer, être entendu et être partie prenante de la qualité des prestations délivrées.
Chaque usager doit avoir accès à une offre de santé adaptée à ses besoins, doit disposer d'une information lisible, doit bénéficier de services et interventions de santé performants et doit pouvoir bénéficier d'un parcours fluide

Développement des synergies avec les institutions publiques et la coordination de leurs politiques au service d'une action globale de santé.
Repérage, dépistage, diagnostic (enfants et adultes) et interventions précoces.
Développement de réponse inclusives.
Accompagnement adapté en structures médico-sociales.
Soutien, guidance et accompagnement des aidants, pair-aidance.
Coordination des interventions autour de la personne.
Accès à la prévention promotion de la santé et aux soins.

Situation de l'établissement au regard des priorités du PRS et du SROMS

Le projet de réhabilitation, construction, extension de l'IME s'inscrit dans les objectifs d'évolution de l'offre au regard des besoins du territoire, dans une logique inclusive et permettra la mise en œuvre d'une offre diversifiée (fonctionnement en dispositif).

Permettre l'insertion professionnelle dans une visée inclusive des personnes en situation de handicap au regard du développement des passerelles entre milieu d'insertion protégé / adapté / ordinaire.
Construire des parcours adaptés et souples aux publics accueillis.
Renforcer l'expression et la participation des usagers et de leur famille.

Projet d'établissement finalisé :

Les axes :
 L'accompagnement soignant et médical.
☐ Prendre en compte les problèmes somatiques et les phénomènes douloureux.
 Vie collective et individualisation de l'accompagnement.
 La promotion de la bientraitance.
 Développement de la vie sociale, culturelle et sportive.
 Projet social / Ressources Humaines.
 Sécurité des biens et des personnes.
 Le système d'information – communication interne et externe.
 Améliorer la qualité de vie au travail, la GPMC (Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences) et les relations sociales.
 Adapter l'offre aux nouveaux profils des publics accueillis (Trouble du spectre autistique, troubles psychiatriques).
 Limiter les ruptures de parcours et améliorer notre politique d'admission (préparation des accueils, partenariats).
☐ Organiser et privilégier une stratégie de prévention des « comportements problèmes ».
 Articuler l'accompagnement individualisé et la vie en collectivité.
 Systématiser les projets d'accompagnement individualisés du jeune.
 Projet architectural : pôle hébergement – espace commun éducatif.
Adapter les locaux pour favoriser l'accompagnement et permettre d'autres modes de PEC.
 Développer la culture de gestion des risques et une démarche de développement durable.
Donc renforcer la qualité d'accompagnement.
 Repenser les modalités d'accueil et les agréments en s'appuyant sur l'existant, s'ouvrir sur l'extérieur et imaginer des nouvelles modalités d'accompagnement transversal.

V–CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable (CRPP + CRPA)

Tableau : dernier compte administratif ERRD 2022

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF 2021	EPRD 2023	COMPTE ADMINISTRATIF 2022
Groupe I	**351 032**	**380 440**	**379 831**
Groupe II	**2 099 119**	**2 264 235**	**2 263 298**
Groupe III	**2327 624**	**295 299**	**2 375 146**
Groupe IV			
Total	**4 777 776**	**3 055 277**	**5 018 275**

RECETTES	COMPTE FINANCIER 2021	EPRD 2023	COMPTE FINANCIER 2022
Groupe I	**4 749 157**	**2 950 621**	**2 950 621**
Groupe II	**98 557**	**100 088**	**101 865**
Groupe III	**10 457**	**4567**	**4567**

(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 : 3 165 673
- Montant du budget d'investissement : 1 817 406

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) 2022 : - 1 961 220 (résultat déficitaire factice du fait d'une mauvaise affection des CNR d'investissement – situation régularisée dans le cadre de l'EPRD)

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
1 742 642	**14 353**

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention…)
	90 271	**4 175 560**	**464 384**

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 : 7.72%

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour n-2/n-1
301 947

Durée apparente de la dette n-2/n-1 extinction en 2024

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

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

- *programme de l'opération majeure de travaux de construction, de réhabilitation des bâtiments d'hébergement (mars 2024 – juin 2027)*
- *Rénovation de la toiture du bâtiment administratif et du SESSAD avril 2024*
- *Reprise de la charpente métallique du gymnase juillet 2024*
- *Renouvellement programmé des véhicules*
- *Poursuite du déploiement des logiciels informatiques et des infrastructures informatiques ;*

- **<u>Les ressources humaines IME & SESSAD cf organigramme</u>**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux
- dont médecin coordonnateur 0.11

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) : 5.9
- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 1
- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 23.90
- dont personnel médicotechniques (psychologue) : 1.5
- dont personnel de rééducation : 2 (psychomotriciens) + 0.50 Orthophoniste poste vacant
- dont personnels techniques ouvriers : 11.50
- autres : 1.45

<u>Commentaires sur les effectifs :</u> (*Démographie personnel et difficultés éventuelles à recruter du personnel qualifié,)*
Difficulté de recrutement sur les postes de personnels de rééducation (cela fluctue)

<u>Quelques indicateurs de RH (source bilan social 2022) :</u>

Taux d'absentéisme : 7.02%

Taux de turn-over : 7.69%

Taux de formation : 44.44%

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 8669 J (IME) – 4912 J (SESSAD)

Taux d'occupation en n-1 : 80%

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... :

Cf plus haut

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

Vigilance sur les dynamiques d'acteurs, maintien des partenariats engagés, des projets menés à plusieurs et de l'équilibre financier

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Les 2 EPMS sont des acteurs reconnus sur leur territoire pour la diversité et la qualité des prestations offertes au public en situation de handicap (savoir-faire auprès de différents profils de public notamment public polyhandicapé (SESSAD), public avec TSA (IME))
Chacun a su mener des opérations majeures de restructuration de leur activité et de leur organisation, de manière à adapter l'offre aux besoins et diversifier les modalités d'accueil
Des projets d'envergure sont encore à mener, en particulier concernant l'IME.
Les équilibres financiers restent à consolider, pour permettre la prise en compte de la spécificité du public accueilli et des modes de fonctionnement, tout en optimisant les moyens alloués.

POINTS FORTS :
Un projet de réhabilitation et de construction sur le pôle hébergement.
Des professionnels qualifiés régulièrement formés et une dynamique d'équipes certaine.
Une ouverture sur le territoire et un travail en réseau.
Un cadre de vie et de travail agréable.
Des réponses diversifiées dans une logique de parcours sans rupture.
Le projet DAME visant une reconnaissance avec double notification IME/SESSAD.
Echanges inter établissements, facilitant une cohésion.
Une démarche qualité et GDR structurée et optimisée en permanence, proactive au regard des exigences du référentiel HAS.
Documents de cadrage formalisés et des évolutions de pratiques fortes impulsées.
Très bonnes relations avec les autorités et partenaires.

POINTS FAIBLES :
Le degré de participation et d'implication des familles.
Certains postes restent à stabiliser (psychomotricité, orthophonie).
L'accès aux soins de pédopsychiatrie/psychiatrie sur le territoire et de certaines ressources ou partenaires de la protection de l'enfance.
Un besoin d'investissement et d'adaptation permanent au regard des évolutions.
Un besoin appropriation de la démarche SERAFIN PH par l'ensemble des professionnels.

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, PPI EPRD ERRD f n-1, …

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

La Directrice Mme Nathalie Colin ou Chef de Service de l'IME SESSAD (si absente)