

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...

Dispositif Médico-Éducatif le Clos Samson
120, rue du Pavillon
Les Essarts
76 530 Grand-Couronne

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

NC

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 Classe normale
3 Hors classe

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Établissement à 17 kms de Rouen
Desservi par la SUD 3 et des lignes de bus

Type de population accueillie :

Accueil d'enfants en situation de handicap de 0 à 20 ans toute déficience

Services autorisés et nombre de lits/places

102 places en dispositif :
80 places en semi-internat
22 places de SESSAD
Une Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS)

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 :

M.TIARCI Prijo, adjoint au maire à la commune de Grand-Couronne

Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :

- Directeur
- Un Cadre socio-éducatif chargé de la SEES, de SESSAD et de l'EMAS
- Un Cadre socio-éducatif chargé de la SIPFP et de la démarche d'amélioration continue de la qualité
- Un Adjoint de cadres chargé des RH et des logistiques.

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

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

Le DIME CLOS SAMSON s'inscrit dans le territoire de santé de Rouen-Elbeuf, comme un acteur médico-social du secteur enfant.
Participant activement aux divers instances dont la Communauté 360, il est en capacité de faire valoir les enjeux et les besoins du territoire.
Cet expertise est renforcée tant par la responsabilité d'une EMAS depuis 2022 qui lui permet d'être un rouage entre l'Education nationale et le Médico-social, mais également en ayant une SIPFP tournée vers le parcours professionnel inclusif des jeunes.
Le positionnement vis-à-vis de ces interlocuteurs que sont l'Education nationale et le Service Public de l'Emploi est à conserver, voir à enrichir.

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

Sandrine HANOTEAUX, Directrice du DIME

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

Jérôme DUPONT – Directeur adjoint ARS Normandie

- Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : oui
- Evaluation interne réalisée ou en cours : réalisée en 2020
- Evaluation externe réalisée ou en cours : réalisée en novembre 2023/ rapport remis en janvier 2024

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 :

**Montage et participation à des projets de territoires, multi-partenarial.
Expertise dans le pilotage de services ou d'établissement médico-sociaux.
Bonne maîtrise de la conduite du dialogue social**

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

**CASF
Tarification des ESMS
Maîtrise de la démarche CPOM**

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

**Sens du dialogue partenarial et institutionnel
Sens du management d'équipe pluri-disciplinaire**

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Positionnement au sein du territoire :

Le DIME est le seul IME public de la rive Sud de l'agglomération rouennaise.

L'établissement est membre-cœur des communautés 360 et participe aux différents groupes de travail dans ce cadre. Il est également membre d'un GCSMS avec des établissements publics et associatifs. De nombreux partenariats ont été développés. (Partenaires culturels, associatifs, de droit commun, autres ESMS...)

Le projet d'établissement :

Suite au projet d'établissement de 2023, le passage en DIME devra continuer à être travaillé ainsi que les orientations liées au virage inclusif.

Politique financière :

Il existe d'importantes difficultés financières liées à la reconstruction de l'IME en 2017. Les charges de structure du nouveau bâtiment sont trop élevées par rapport à la situation financière de l'établissement.

Une première étude financière par la société KPMG a été menée en 2019 et une seconde étude est en cours de finalisation et présente une situation financière dégradée à court terme liée à l'amortissement du nouveau bâtiment et à l'emprunt.

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

Gestion, organisation et animation de l'établissement

Gestion administrative (instances, investissements, logistiques, marchés publics...)

Délégations aux CSE et à la RRH: demandes de congés, certains documents éducatifs, sorties des groupes...) et en l'absence du directeur, mandats et titres, paies...

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

Communication institutionnelle (personnel, syndicats...)

Communication avec les partenaires extérieurs : ARS, MDPH, Éducation Nationale, autres partenaires...)

Relations familles

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

Gestion opérationnelle des services en lien avec les responsables de service

Gestion RH et financière en lien avec les adjoints des cadres

Démarche qualité en lien avec la responsable qualité (30% dédié)

Suivi des projets et évaluation

Marchés publics

Organisation et animation des instances

Déploiement depuis 2023 d'un DUI (réponse mutualisée avec deux autres OG).

Principaux projets à conduire :

- négociation et actualisation du protocole relatif au temps de travail
- poursuivre la mise en place de la démarche qualité et de la politique de gestion des risques
- suite au baromètre social, mise en place d'actions QVT
- accompagner les transformations d'un passage en dispositif et le virage inclusif
- réorganisation des services face à l'évolution des publics accueillis/ montée en compétence des professionnels
- en 2025 négociation d'un nouveau CPOM en lien avec la problématique financière

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)

**Objectifs du PRS : Réduire les inégalités sociales de santé,
Adapter les actions aux spécificités des territoires dans la poursuite et
l'ancrage de la démarche engagée au travers du CNR Santé,
Piloter le service rendu par le résultat pour les citoyens normands.**

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

Les objectifs sont déclinés en 7 enjeux dont l'enjeu n°3 : L'inclusion des personnes en situation de handicap et la garantie d'accompagnements adaptés aux besoins.

Parmi les 12 priorités :

N°4 : Renforcer l'évolution inclusive de la société

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

Schéma d'amélioration l'accessibilité – PH – 2018/2024

Objectifs du PDAHI et situation de l'établissement au regard de ces priorités

NC

Projet d'établissement :

Démarches, état de réalisation, organisation et pilotage de la démarche

Un projet d'établissement a été réécrit en 2022 avec un comité de pilotage et avec des groupes de travail pluridisciplinaire associant l'ensemble des agents de la structure.

Les jeunes et familles ont également été associés.

Le projet est décliné sous forme de fiches-actions à mettre en œuvre sur la période 2023-2028.

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

Signature d'un CPOM au 1^{er} janvier 2021.

Signé pour la période de 2021 à 2025.

Appartenance à une direction commune :

Objet : NC

Créé le : NC

Nombre de membres : NC

Nombre total de sites et distance entre chacun :

1

Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Objet : GCSMS l'Agora / favoriser les échanges et mutualisation et activités communes/ mise en place de formation partagée et organisation de conférence.

Créé le : 24/10/2014, Le Clos Samson l'a intégré en 2019.

Nombre de membres : 5 ESMS publics et associatifs.

Autre forme de coopération (à préciser)

Membre-cœur de la communauté 360 Rouen-Elbeuf et participation aux groupes de travail

Conventions avec la mairie et notamment avec le Centre Technique Municipal, le centre de loisirs , le conservatoire, conventions avec l'éducation nationale notamment dans le cadre des UEE et de l'EMAS, conventions avec les autres ESMS partenaires du territoire (ESAT, CAJ, ESRP...)

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

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2) ERRD	EPRD (n-1) IME/SESSAD	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1) ERRD
Groupe I	337 222.73€	455 448€	436 293.32€
Groupe II	1 928 855.23€	2 421 934.80€	2 005 257.68€
Groupe III	647 948.39€	677 724.19€	631 275.92€
Groupe IV			
Total	2 914 026.35€	3 555 106.93€	3 072 826.92€

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2) ERRD	EPRD (n-1) IME/SESSAD	COMPTE FINANCIER (n-1) ERRD
Groupe I	2 688 786.09€	3 295 259.75€	2 700 049.51€
Groupe II	59 408.59€	430 000€	76 253.42€
Groupe III	279 397.58€	243 092€	289 856.82€

(Montant par titre en M€)

(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 : 3 559 251.85€ (IME +SESSAD)
- Montant du budget d'investissement : 50 000€

Commentaires sur la situation budgétaire :

Situation financière dégradée liée à la reconstruction de l'IME.

Résultat comptable (n-1) 16 325.29€

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1) 17 220.28€/ 0€

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

Montant de l'emprunt en 2015 : 5 000 000 €

Remboursement restant en 2023 : 3 499 999 €

Emprunt jusqu'en 2044

Indicateurs de performance financière :

Taux de marge brute n-2/n-1 2022 : 15,12% et 2023 : 7,83%

CAF nette mobilisable (CAF – Remboursement en capital des emprunts antérieurs) pour n-2/n-1
2022 : 13,62% et 2023 : 4,79%

Durée apparente de la dette n-2/n-1 : 2022 : 8,24% et 2023 : 22,45%

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

Bâtiment reconstruit de 2017

• **Les ressources humaines**

(ETP des personnels - Source SAE)

ETP médicaux : 0.35

- dont médecin coordonnateur

ETP non médicaux

- dont personnels de direction et administratifs (dont AAH, ACH) : 5.10

- dont personnels des services de soins (dont cadres de santé) : 4.5

- dont personnels éducatifs et sociaux (dont cadre socio-éducatif) : 27.50

- dont personnels techniques ouvriers : 5.80

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

Difficultés de recrutements :

- poste d'orthophoniste non pourvu

- poste de médecin psychiatre non pourvu

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme 2023 :

Homme : 15.81%

Femme : 14.73%

Fort taux d'absentéisme sur le PNM>55 ans : 21.42% et sur les Cat C : 23.41%

Nombre moyen de jours de formation par agent :

En 2023, 40 agents ont bénéficié d'une formation, 1 agent est en période de professionnalisation (diplôme d'AES).

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 15 851 journées

Taux d'occupation en n-1 : 94,35 %

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... :

Liste d'attente très importante (environ 100 enfants) / 124 enfants identifiés avec une notification MDPH sur la rive Sud de l'agglomération rouennaise et 421 sur le territoire de santé Rouen-Elbeuf. Dépôt d'un projet d'extension de 10 places dans le cadre de l'AMI renfort et adaptation de l'offre médico-sociale. Partenariat développé avec les établissements médico-sociaux du territoire pour favoriser la fluidité des parcours (ESRP, ESAT, CAJ, hôpital de jour...)

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

Accueil d'enfants et de jeunes avec une file active sur les différents services
Fonctionnement en 210 jours avec un absentéisme des jeunes sur les premières semaines de vacances scolaires et le mois de juillet.
Certains accueils sont à temps partiel et deux jeunes sont accueillis dans le cadre d'un PAG avec des renforts de personnel éducatifs.

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

L'établissement a été reconstruit en 2017, malgré des malfaçons ayant entraîné de nombreux travaux de réfection du parement, le bâtiment dispose d'un cadre agréable avec de vastes locaux. Néanmoins suite à la reconstruction du bâtiment, la situation financière de l'IME est dégradée.

Dans le cadre de la transformation de l'offre médico-sociale, le DIME le Clos Samson dispose d'une offre de service diversifiée (extension SESSAD, création EMAS, existence des UEE) permettant de proposer différentes modalités d'accompagnement aux enfants et aux jeunes.

De nombreux partenariats sont mis en place et permettent de travailler la fluidité des parcours des jeunes et également des échanges de pratiques professionnelles...

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 FREMONT Solène, responsable RH.

Mme LOHIO Caroline, chef de service et responsable qualité

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



ORGANIGRAMME (Fonctionnel)

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU DIME « Le Clos Samson »
Monsieur Tiarci représentant ville de Grand Couronne, Psdt CA
prijo.tiarci@ville-grandcouronne.fr

Mise à jour : 09/2023
Public Concerné: 0 à 20 ans
Capacité: DIME 102 places et EMAS
Habilitation: ARS
TOTAL Personnel: 43,35 ETP

DIRECTRICE 1ETP

Sandrine HANOTEAUX
direction@imeleclossamson.fr

MEDECIN GENERALISTE
ETP 0,10

MEDECIN PSYCHIATRE
ETP 0,25

SEES / EMAS / SESSAD et du système d'information

ADJOINT DES CADRES 1 ETP
RH et services supports
Solène FREMONT
sverh@imeleclossamson.fr

**3 PROFESSEURS
DES ECOLES**

ADMINISTRATION
Adj. Administratif (comptable et gestion
des contrats) 1 ETP
Adj. Administratif (Secrétaires) 2,10 ETP

CUISINE
Chef de cuisine 1 ETP
Aides de cuisine 1.5 ETP

SERVICE TECHNIQUE
Agent d'Entretien 1 ETP
Chauffeur Agent de maintenance 2 ETP

CADRE SOCIO-EDUCATIF 1 ETP
Jean-François LAURENT
Jf.laurent@imeleclossamson.fr

SEES :

Educateur Spécialisé 6,5 ETP
A.E.S 1 ETP
Moniteur Educateur 1 ETP
Educateur sportif 0.6 ETP
Assistante Sociale 0.6 ETP
Infirmière 0.6 ETP
Psychomotricienne 0.6 ETP
Orthophonie 0.6 ETP
Psychologue 0.5 ETP

SESSAD

Educateur Spécialisé 2 ETP
Assistante Sociale 0.1 ETP
Infirmière 0.1 ETP
Psychomotricienne 0.6 ETP
Orthophonie 0.6 ETP
Psychologue 0.6 ETP

EMAS :

Educateur Spécialisé 1 ETP
Psychologue 0.4 ETP
Psychomotricienne 0.5 ETP

SIPFP et RESPONSABLE de la démarche qualité et évaluation

CADRE SOCIO-EDUCATIF 1 ETP
Caroline LOHIO
c.lohio@imeleclossamson.fr

SIPFP

Educateur Spé. (coordinatrice de parcours) 1 ETP

Educateur Spécialisé 4,5 ETP
Educateur Technique Spécialisé 3 ETP
Moniteur Educateur 1 ETP
Educateur Sportif 0.4 ETP
Assistante Sociale 0.3 ETP
Infirmière 0.3 ETP
Psychomotricienne 0.3 ETP
Orthophonie 0.3 ETP
Psychologue 0.4 ETP