

# FICHE DE POSTE

## CADRE SOCIO-EDUCATIF(VE) Intervenant sur le pôle PIJ

Document créé le	Référence	Historique des versions
17/09/2020	FPO- ?-001	Version 1

	Rédaction	Vérification	Validation
	<b>Laure SPINARD</b> <i>Directeur Pôle patients Qualité Offre de soins</i>	<b>Pierre ARROUES</b>  <b>Prénom, Nom</b>	<b>Dominique ALLEMAND</b> <i>Directeur des Ressources Humaines</i>
<b>Date</b>			
<b>Signatures</b>			

**Codification R.N.M.S.A.** (Répertoire National des Métiers de la Santé et de l'Autonomie)

Intitulé du métier	Code Métier
CADRE SOCIO EDUCATIF(VE)	10C20
Famille	Sous-famille
SOCIAL, EDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL	MANAGEMENT SOCIO-EDUCATIF

### 1 – Présentation de l'établissement :

Établissement Public de Santé Mentale, le **Centre Hospitalier Alpes-Isère (CHAI)** constitue un **acteur majeur du soin psychiatrique en Auvergne-Rhône-Alpes** en desservant plus de **800 000 habitants** sur les deux tiers Sud-Isère. En effet, une des particularités de cet établissement est d'avoir son site principal sur la commune de Saint-Egrève tout en comptant plus de **70 lieux de soins** répartis sur l'ensemble du territoire.

Organisé en six pôles cliniques de psychiatrie générale et de spécialités, adulte et enfant, le CHAI est un **établissement dynamique**, en perpétuelle évolution, afin d'offrir à ses patients **une prise en charge de qualité**.

Le CHAI fait partie du **Groupe Hospitalier de Territoire (GHT) Alpes Dauphiné** dont l'établissement support est le CHU Grenoble Alpes et qui regroupe neuf établissements publics de santé (CHU Grenoble Alpes, CH de Voiron, La Mure, Rives, Saint-Geoire-en-Valdaine, Saint-Laurent-du-Pont, Tullins, Uriage et CHAI).

Le GHT a défini un **projet médical partagé qui ambitionne une amélioration concrète de la prise en charge des patients au sein de parcours de soins coordonnés**. Il revient au CHAI d'animer le pilotage de la filière psychiatrique. Au-delà du GHT, le CHAI a tissé de nombreux liens avec des structures sociales et médico-sociales, des associations ainsi que des collectivités territoriales.

## 2 – Définition du poste :

Le cadre socio-éducatif a pour missions principales :

- L'encadrement des équipes socio-éducatives affectées sur les unités du pôle PIJ ;
- L'accompagnement et la mise en œuvre du projet de pôle en veillant notamment à la coordination des actions socio-éducatives directement engagées auprès des personnes concernées. L'objectif recherché pour les patients pris en charge est l'inclusion la plus adaptée possible dans la cité des personnes, en lien avec les partenaires sociaux, médico-sociaux et tous tiers ayant intérêt.

Le pôle PIJ est structuré autour de la filière d'âge 0 à 18 ans. Il est structuré autour de plusieurs structures internes déclinées en différentes modalités de prise en charge : CMPE, Hôpital de Jour, CATTP, équipes mobiles et une unité d'hospitalisation complète pour adolescents de 10 lits ayant pour missions de prendre en charge de l'aigu.

Le Pôle patients, qualité, offre de soins (PQOS) a pour missions les relations avec les usagers de l'établissement, la mise en œuvre de la politique qualité ainsi que l'accompagnement des projets médicaux. Il coordonne la maison des usagers, le service qualité, les cadres administratifs de pôle ainsi que la filière socio-éducatif.

## 3 – Environnement du poste :

<b>Lieu principal d'affectation :</b>	CHAI – Saint-Egrève
<b>Pôle / U.F. de rattachement :</b>	Pôle PATIENTS - QUALITE - OFFRE DE SOINS – UF - Service Social des Patients
<b>Liens hiérarchiques :</b>	Directrice du pôle Patients, Qualité, Offre de soins
<b>Agent en responsabilité directe :</b>	L'ensemble des agents relevant de la filière socio-éducatif affectés sur le PIJ
<b>Liens fonctionnels :</b>	Médecin chef de pôle PIJ Cadre supérieur de santé du pôle PIJ Cadre administratif du pôle PIJ Cadre socio-éducatif assurant la coordination de la filière adulte
<b>Contraintes éventuelles liées au poste :</b>	remplacement du cadre socio-éducatif affecté à la filière de psychiatrie adulte

## 4 – Description du poste :

### ACTIVITES PRINCIPALES (liste non exhaustive)

- Gestion des moyens et des ressources techniques, financières, humaines, informationnelles (AJOUT)
- Encadrement d'équipe, gestion et développement des personnels :
  - Développer les compétences individuelles et collectives des professionnels sous sa responsabilité et identifier les besoins en matière de formation.
  - Participer à la réalisation des fiches de poste et au recrutement des professionnels socio-éducatifs affectés au pôle PIJ
  - Participer à l'organisation de l'accueil des stagiaires de la filière socio-éducatif au sein des unités du pôle PIJ
  - Gérer les plannings des agents en coordination avec les médecins responsables des unités et les cadres de santé afférents.
  - Evaluer professionnellement les agents placés sous sa responsabilité et assurer une veille permanente de la qualité des prestations des personnels placés sous sa responsabilité.
- Accompagner et veiller sur les professionnels sous sa responsabilité pour une utilisation conforme du dossier patient
- Organisation et suivi opérationnel des activités et projets, coordination avec les interlocuteurs internes et externes (AJOUT)
- Accueil des personnes (patients, usagers, familles, etc.)
- Coordination et suivi de la prise en charge des prestations
- Conseils aux décideurs (directions, ligne hiérarchique) concernant les choix les projets les activités du domaine d'activité

- Elaboration et rédaction de projets individuels
- Développement du travail de partenariat et participation au travail de réseau (AJOUT)
- Participation à la vie institutionnelle (AJOUT)
- Assurer des missions transversales (AJOUT) :
  - Mettre en œuvre les projets en lien avec le projet d'établissement et le projet du pôle PIJ ;
  - Participer et contribuer aux réunions de la Filière Socio-Educative.
  - Assurer une subsidiarité au sein de la Filière Socio-Educative.
  - Participer et contribuer aux réunions du pôle.
  - Participer aux réunions institutionnelles en coordination avec l'équipe de la Filière Socio- Educative. Dans ce cadre-là assure une subsidiarité avec les CSE.
  - Rendre compte de son activité régulièrement à la Directrice du PQOS et assurer les missions qui lui sont confiées : Remplacement de congé de CSE, animation de groupe, gestion de tableaux de bords, représentations auprès des institutions et des partenaires.

## 5 – Profil du poste :

### QUALITES METIER ATTENDUES

*(Aptitudes, qualités et comportement professionnel)*

- Sens des responsabilités et conscience de son positionnement professionnel
- Comportement professionnel : non jugement, intégrité, ouverture d'esprit, respect, honnêteté, loyauté
- Capacités d'écoute, d'analyse, de négociation, de tolérance, de respect et d'équité
- Capacités communicationnelles et relationnelles
- Représentation et valorisation de l'image institutionnelle au travers de son comportement, de son attitude et de sa tenue
- Respect des limites de sa fonction en regard des missions
- Capacité d'adaptation
- Discrétion professionnelle, rigueur, disponibilité

### QUALITES SPECIFIQUES POUR LE POSTE

- Connaissances des cadres juridiques et règlementaires de l'intervention sociale et éducative
- Connaissances dans le domaine de la protection de l'enfance, juridique et administrative.
- Capacités à concevoir, piloter et évaluer un projet, relevant de son domaine de compétence.
- Capacités à fixer des objectifs, mesurer les résultats et évaluer les performances collectives et / ou individuelles.
- Capacités à collaborer avec l'encadrement sanitaire.
- Capacités à piloter, animer / communiquer, motiver une ou plusieurs équipes.
- Capacités de management : gestion des personnels, évaluation de l'activité
- Capacités à traduire la stratégie en orientation, en plans d'actions et en moyens de réalisation.
- Capacités à créer et rechercher le consensus.
- Capacités de prise de décisions.
- Capacités à rendre compte de son travail.
- Capacités à respecter les procédures et les protocoles en vigueur.
- Capacités générales d'implication, de réactivité, de solidarité
- Qualités relationnelles (empathie) et disponibilité.
- Aptitude à la concertation, à la pondération, à la négociation.
- Sens de l'autorité, de la responsabilité, de l'éthique.
- Bonnes capacités oratoires.
- Qualité rédactionnelle et de synthèse.

CONDITIONS DE TRAVAIL	
<b>Horaires de travail du poste</b>	
	Astreintes : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Périodicité de l'astreinte : Néant
<b>Relationnel dans le poste de travail</b>	
<input type="checkbox"/> Travail seul <input type="checkbox"/> Travail en équipe <input type="checkbox"/> Travail au contact du public <input type="checkbox"/> AUTRE : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poste en lien fonctionnel avec l'ensemble des acteurs hospitaliers</li> </ul>	
<b>Déplacements liés au poste de travail</b>	<b>Véhicule lié au poste de travail</b>
<input type="checkbox"/> Agglomération <input type="checkbox"/> D'un site à l'autre  <input type="checkbox"/> Autres (préciser)	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non  <b>Type de véhicule utilisé</b> <input type="checkbox"/> VL <input type="checkbox"/> PL <input type="checkbox"/> Scooter <input type="checkbox"/> Engins <input type="checkbox"/> Fourgon  <input type="checkbox"/> Autres (préciser)
<b>Permis pour le poste de travail</b>	
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> EB <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> EC <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> ED	

## 6 – Risques associés au poste

Le cadre socio-éducatif est susceptible d'être exposée aux risques suivants :

- Incivilités et agressivité potentielle des publics accueillis (violence)
- Station assise prolongée
- Charge cognitive liée aux situations managériales difficiles

Risques identifiés au sein du DUERP :

- Pour l'ensemble des professionnels

Les formations institutionnelles, sans constituer pour autant un équipement de protection, permettent la prévention des risques professionnels au quotidien.

L'ensemble des techniques (gestes et postures, prévention de l'épuisement, gestion du stress, etc.) enseignées lors de ces formations constitue en ce sens une bonne pratique institutionnelle exigée de l'ensemble de professionnels dès lors qu'ils sont formés.

De plus, il est rappelé qu'il appartient à chacun de veiller à la prévention de sa santé et de rappeler les consignes aux collègues lorsqu'une pratique non conforme est identifiée.

Lors des crises sanitaires (type COVID 19) un ensemble de moyens de protection spécifiques est mis à disposition des professionnels au fur et à mesure où les bonnes pratiques et règles d'hygiène et de protection sont communiquées à l'établissement par l'état, ses différents partenaires ou représentants, dans les limites des stocks disponibles au niveau national. Un accompagnement spécifique lié aux RPS inhérents à une crise sanitaire et à des contextes spécifiques de type confinement - déconfinement peut être mis en œuvre par l'établissement.

Surveillance médicale							
Spécificités du suivi médical liées aux caractéristiques du poste (à compléter avec le médecin de travail de la collectivité)							
Surveillance médicale renforcée				<input type="checkbox"/> Oui		<input checked="" type="checkbox"/> Non	
Vaccinations obligatoires : Néant							
Vaccinations recommandées : Néant							
PROTECTION INDIVIDUELLE MISE A DISPOSITION							
DESIGNATION		Qté	Précisions	DESIGNATION		Qté	Précisions
	Rehausseur d'écran	1	Ecran réglable en hauteur		Filtre écran	1	Filtre intégré
	Fauteuil ergonomique	1			Repose pieds	1	
	Repose poignets	1			Autre		

FORMATIONS PERMETTANT LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITE AU POSTE DE TRAVAIL (intégration / autonomisation)		
Formation(s) nécessaire (s) au poste de travail		
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veille réglementaire</li> <li>■ Journée d'intégration</li> </ul>		

**\* Texte de référence :**

TITRE I – Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors)

TITRE IV – Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière – version consolidée au 19 décembre 2012

**- Remarques :**

\* Cette fiche de poste est susceptible d'évoluer au gré des modifications de l'organisation du service et de l'évolution des activités de l'établissement, sans qu'une version corrective papier ne soit obligatoirement élaborée (le document actualisé est disponible en permanence sur la Gestion Documentaire).

\* L'agent est recruté au nom de l'établissement, et non au seul bénéfice d'un pôle, d'un service, d'un site, d'une résidence ou d'un bâtiment.

\* En ce sens, il peut être appelé à réaliser occasionnellement ses missions sur un autre site que celui correspondant à son affectation habituelle.

\* Pour des raisons de continuité de service, il peut également être demandé à l'agent, détenteur uniquement de son grade et non de son poste, de réaliser temporairement ses missions et activités métiers sur un autre site et au profit d'un autre pôle ou d'un autre service. Pour les mêmes raisons de continuité de service, et en fonction de son site d'affectation principale, l'agent peut être sollicité lors de cas de force majeure (plan blanc, évènementiel, ...).

\* En tant qu'agent de l'établissement, une participation active aux différentes réunions en place au sein du service, du pôle et/ou de l'institution pour lesquelles sa présence est requise est attendue

\* La présente fiche de poste ne vise à aucune exhaustivité de missions, de tâches ou d'activités. Sa lecture s'effectue en lien avec les textes réglementaires régissant le métier, le référentiel métier-compétences disponible auprès de la cellule Qualité et les référentiels de formation en vigueur. Une activité demandée à un agent et qui ne ferait pas partie de la présente fiche de poste ne saurait être opposée par ce dernier si celle-ci correspond au cadre réglementaire et professionnel décrit par les autres documents cités précédemment.

**Fiche de poste remise à :**

**Le :**

**Signature de l'agent :**