

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,
DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Avis de vacance d'emplois de directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : SFHN2610166V

Sont vacants ou susceptibles de l'être en vue d'être pourvus en application des dispositions des articles 8, 11 et 17 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, les postes suivants :

I. Emplois de directeur ou de directrice, dans les établissements mentionnés aux 2° à 6° de l'article L5 du code général de la fonction publique dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors-classe des directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière :

- Etablissement public départemental Blanche de Fontarce à Chateauroux (Indre), (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
- EHPAD « Les tilleuls » à Aurec-sur-Loire, EHPAD « Saint Vincent » à Bas en Basset et EHPAD « Les sources » à Saint Pal en Chalençon, direction commune (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-2).

II. Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD « Le grand bosquet » à Villers-Cotterets, EHPAD « L'Ourcq » à La Ferté-Milon et EHPAD « Hôtel Dieu » à Oulchy le Château, direction commune (Aisne), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
- EHPAD Les Ceuils à Hérisson (Allier), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
- EHPAD « Les jardins de St Illide » et EHPAD « Le bocage », direction commune (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
- EPA centre d'Ailhaud Castelet (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;
- Fondation de Selves (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;
- EHPAD « Résidence du parc » à Audincourt (Doubs), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
- EHPAD Martial Taugourdeau à Fontaine la Guyon et établissement public intercommunal à Courville sur Eure, direction commune (Eure-et-Loir), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
- EHPAD « Les marronniers » à Castillonès (Lot-et-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
- EHPAD Les Jardins des Laignes à Donzy (Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
- EHPAD Résidence les vertes années à Wignehies (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
- Résidence « Les belles eaux » de Liancourt (Oise), (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
- EHPAD et foyer de vie « résidence les Fontinettes » à Arques (Pas-de-Calais), (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
- Centre hospitalier de Molsheim (Bas-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD Marquaire à Mutzig (Bas-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
- EHPAD intercommunal de Saint-Germain-du-Plain/Varenes le Grand et EHPAD « Roger Lagrande » à Chalon-sur-Saône, direction commune (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
- EPISMS Bodin Crapez fusion de l'EHPAD « Alain et Jean Crapez » à Parigné L'Evêque et de l'EHPAD « Marie Louise Bodin » à Le Grand Lucé (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
- EHPAD public autonome « Prosper Mathieu » à Châteauneuf-du-Pape (Vaucluse), (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
- Centre hospitalier de la Roche aux Féés et EHPAD Résidence de l'Yze à Corps-Nuds, direction commune (Vendée), (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;
- EHPAD centre gériatrique du Muret à Ambazac (Haute-Vienne), (cf. fiche de poste en annexe I-21) ;
- EHPAD « résidence des Fontenottes » à Ancy-le-Franc et EHPAD « Camille Rizier » à Ravieres, direction commune (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-22) ;
- SEGAH, Service public essonnien du Grand Age et du Handicap (Essonne), (cf. fiche de poste I-23) ;

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par l'article 6 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du grade : elle est comprise, pour les emplois de directeurs entre 25608,18 € et 56570,79 € et pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel entre 25608,18 € et 62099,83 €.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social figure dans l'annexe I-B de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la FPH.

Pour les postes de chef ne donnant pas accès à l'échelon fonctionnel, les plafonds de la PF varient en fonction du grade et pour un coefficient de 6, elles se situent entre 21 600 € et 24 000 €. La PR se situe entre 14 400 € et 16 000 €.

Pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, le plafond de la part fonctions est de 27 360 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 18 240 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la PF est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois de directeur d'établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article L5 du code général de la fonction publique, le directeur général de l'Agence régionale de santé.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*.

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à : cng-mobilite-d3s-chef@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social ou directeurs d'hôpital :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires d'un corps ou d'un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social, tel que disposé par l'article L. 513-8 du code général de la fonction publique :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;

- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire ;
- une copie d'un état des services ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2026 :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières évaluations ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire.

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures :

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures :

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

1. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
2. Un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ;
3. Un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ;
4. Deux membres appartenant à l'administration du Centre national de gestion.

II. – Quatre membres avec voix consultative :

1. Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national ;
2. Un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés. A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur. La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXES

ANNEXE I

*Annexe 1**Fiche de poste***Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public départemental
Blanche de Fontarce à Châteauroux (Indre)****I. – Description de l'établissement**

L'établissement public Blanche de Fontarce est un établissement public social et médico-social de 195 ETP exerçant ses activités dans le département de l'Indre, intervenant dans les champs de la protection de l'enfance, du handicap et du Grand âge.

Administré par un Conseil d'administration, il gère 8 structures : le foyer départemental de l'enfance de l'Indre, un centre parental, un EHPAD, deux foyers de vie, deux foyers d'accueil médicalisé, une maison d'accueil spécialisée.

L'établissement Blanche de Fontarce gère également un important legs constitué d'un patrimoine conséquent composé de biens très divers, dont plusieurs immeubles de rapport. Ces biens sont situés à Paris, Nantes et dans l'Indre, avec un total d'environ 200 locataires.

Plusieurs projets structurants nécessitent d'être poursuivis ou engagés :

- la déclinaison du projet d'établissement et notamment le développement des partenariats ;
- le déploiement du dossier unique informatisé dans le cadre du « virage numérique » ;
- la conduite des travaux préparatoires à l'évaluation programmée au premier trimestre 2026 ;
- le maintien d'un dialogue social de qualité ;
- la poursuite de la réduction des coûts de l'intérim et d'une dynamique de fidélisation des effectifs ;
- les opérations d'investissement programmées et, en particulier, la reconstruction du foyer de l'enfance.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement a la charge de la gestion globale des huit établissements et des fonctions support (RH, gestion, services logistiques, qualité, cuisine centrale).

Il met en œuvre le projet global d'établissement adopté en 2023. Il est le représentant de l'établissement auprès des autorités de tarification et rend compte de son action auprès du Conseil d'administration.

Il s'attache à engager et à développer des projets structurants pour l'établissement public départemental parmi lesquels : la consolidation des fonctions support au service des établissements et des sites, un dialogue social de qualité, l'association des équipes et des instances au déploiement du projet d'établissement.

L'ouverture sur le territoire sera un « plus » pour faire connaître l'action de l'établissement et développer les projets communs au bénéfice des publics accueillis et de la coordination de leur parcours.

Il participe aux gardes de direction.

Le poste est basé à Châteauroux ; il implique des déplacements fréquents sur les autres sites.

III. – Profil recherché

Expérience variée sur différents secteurs de l'action sociale et médico-sociale au vu de la diversité des champs à couvrir (enfance, handicap, grand âge et dotation non affectée) et des établissements à superviser.

Compétences professionnelles :

- gestion et maîtrise des règles administratives et financières d'un établissement public à vocation sociale et médico-sociale ;
- management d'équipe ;
- accompagnement à l'innovation et au changement ;
- connaissance de l'environnement et des dispositifs médico-sociaux ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale et médico-sociale.

Annexe 2

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Les tilleuls » à Aurec-sur-Loire, EHPAD « Saint Vincent » à Bas en Basset et EHPAD « Les sources » à Saint Pal en Chalençon, direction commune (Haute-Loire)

I. – Description de l'établissement

Les trois EHPAD relevant de cette direction commune sont situés en bordure du département de la Loire à environ 30 à 40 km de Saint-Etienne.

Dans ce secteur, la demande en matière d'hébergement pour personnes âgées dépendantes devrait rester forte voire même augmenter compte tenu des projections démographiques et de la difficulté à trouver des places sur l'agglomération stéphanoise.

Les 3 EHPAD sont des établissements publics autonomes.

Capacité des EHPAD :

EHPAD les Tilleuls : 79 HP et 1 HT.

EHPAD St Vincent : 85 HP, 1 HT.

EHPAD les Sources : 59 HP, 3 HT.

Les CPOM sont en cours.

Les évaluations HAS viennent d'être réalisées pour les EHPAD Les Tilleuls et Saint-Vincent. Elle est programmée pour le 1^{er} semestre 2026 pour l'EHPAD Les Sources.

L'EHPAD St Vincent est accompagné par le dispositif « Perf EHPAD » via ANAP.

L'EHPAD St Vincent et l'EHPAD les Sources ont fait l'objet d'un soutien de la commission ESMS en difficulté, un suivi attentif de l'évolution de la situation financière est mis en place.

II. – Description du poste

Stratégie :

- poursuivre le développement des coopérations territoriales au sein de la direction commune et également avec les EHPAD environnants ;
- maintenir les accords d'astreintes administratives partagées.

Qualité :

- suivre les plans d'action suite aux visites HAS ;
- encourager les signalements et porter une politique d'amélioration continue de la qualité.

Organisation :

- maintenir la direction commune.

Conduite de l'établissement :

- mettre en place les actions nécessaires à l'amélioration des situations financières et budgétaires des EHPAD.

III. – Profil recherché

Expérience variée sur différents secteurs de l'action sociale et médico-sociale au vu de la diversité des champs à couvrir (enfance, handicap, grand âge et dotation non affectée) et des établissements à superviser.

Compétences professionnelles :

Le directeur-la directrice assure la gestion quotidienne des 3 EHPAD. Il pilote la gestion budgétaire et financière et veille à maintenir l'équilibre financier.

Elle/il veille à la qualité et la sécurité des prises en charge des résidents. Elle/il assure le dialogue social.

Elle/il encadre et fidélise les équipes médicales et paramédicales.

Elle/il favorise l'intégration des 3 EHPAD dans un tissu social, médico-social et sanitaire.

Elle/il pilote la stratégie globale des structures.

Une première expérience en direction ou direction adjointe d'établissement est recherchée.

Le/la candidat (e) devra disposer :

De connaissances approfondies du domaine financier afin de poursuivre le suivi attentif des situations financières.

D'une vision managériale portant sur les enjeux d'un encadrement sur trois sites : être en capacité de déléguer et de partager son temps entre les différents sites.

D'une capacité d'organisation, d'implication forte et au quotidien avec ses équipes, (grande capacité d'écoute, poursuite d'un dialogue social constructif), de capacité de dialogue avec les familles.

Avoir le sens des relations notamment avec les présidents et les membres des conseils d'administration.

Capacité à porter un projet de GTSMS en lien avec les EHPAD environnant et ou le GHT.

Expériences souhaitées :

- expérience de management de plusieurs sites ou entités ;
- expérience de portage de travaux partenariaux.

Savoir être :

Rigueur.
Empathie.
Bienveillance.

Annexe 3

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de la direction commune aux EHPAD public autonome de Villers-Cotterets, La Ferté Milon et Oulchy le Château (Aisne)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD d'Oulchy-le-Château, La Ferté-Milon et Villers-Cotterêts sont en direction commune, ce qui favorise pour le directeur la mutualisation des ressources, le soutien entre équipes et des pratiques harmonisées. Ces 3 EHPAD ne sont pas trop éloignés les uns des autres et sont à taille humaine.

Les 3 EHPAD sont situés dans les Hauts-de-France dans le sud-ouest du département de l'Aisne, entre les villes principales de Soissons et Château-Thierry. Ces établissements sont dans l'aire d'attraction de Paris, et en bordure de l'Oise. La commune de Villers-Cotterets est desservie directement par la voie ferrée LAON-PARIS (gare du Nord) et par la N2 (SOISSONS-PARIS).

Les 3 communes possèdent un cadre de vie accueillant.

Villers-Cotterêts est connue par la Cité internationale de la langue française située dans le superbe Château de François 1^{er} et qui se trouve à proximité immédiate de l'EHPAD. L'EHPAD comporte 60 places.

La Ferté-Milon abrite un joyau médiéval : les ruines d'une forteresse médiévale majestueuse. Nichée dans un écrin de verdure, entre les rives paisibles de l'Ourcq et les frondaisons majestueuses de la forêt de Retz, La Ferté-Milon vous invite à un voyage dans le temps. L'EHPAD est récent et comporte 68 places.

Oulchy le Château est un charmant village. L'EHPAD comporte 49 places. Il offre un environnement paisible, un rythme de travail moins stressant que dans les grandes zones urbaines et une meilleure qualité de vie au travail.

II. – Description du poste

Continuer en lien avec l'ARS et le Conseil départemental à diversifier l'offre des 3 EHPAD pour les rendre attractifs.

Poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires, sociaux et médicosociaux du territoire.

Poursuivre les travaux en cours pour la constitution du « GTSMS Sud » en lien avec les autres EHPAD de la filière gériatrique Sud de l'Aisne.

Maintenir une prise en charge de qualité du résident.

Maintenir un climat social de qualité.

Mettre en place les plans d'actions.

III. – Profil recherché

Expérience budgétaire dans le suivi de plans d'actions de retour à l'équilibre financier.

Les 3 établissements ont bénéficié d'aides financières dans le cadre de la commission départementale des établissements en difficultés et bénéficient pour deux d'entre eux de l'accompagnement du dispositif Perf'EHPAD.

Un cabinet conseil a réalisé un audit d'efficacité et un accompagnement de la direction sur l'EHPAD d'Oulchy le Château récemment.

Qualités de manager.

Capacité en suivi de projet (travaux architecturaux en réflexion).

Annexe 4

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Les Ceuls à Hérisson (Allier)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé à Hérisson, un village de 700 habitants situé à 25 km de Montluçon (Sous-Préfecture de l'Allier) et à 20 km de l'autoroute A71 (autoroute ORLÉANS/CLERMONT-FERRAND).

L'EHPAD présente une offre diversifiée dont une partie est tournée vers les personnes atteintes de maladies neurodégénératives et leurs aidants, le plaçant en acteur médico-social ressource sur son territoire.

L'EHPAD s'inscrit également dans des projets d'amélioration de la prise en charge et d'ouverture de l'établissement sur son environnement :

- inscription dans un projet inter-EHPAD de mise en place d'une mallette bucco-dentaire porté par l'EHPAD de Cérilly ;
- inscription dans un projet de mise en place de la compétence infirmière de nuit en EHPAD mutualisée avec des EHPAD environnants, porté par l'EHPAD du centre hospitalier Cœur de Bourbonnais ;
- inscription dans un projet de télémedecine avec les EHPAD environnants construit autour du centre hospitalier de Montluçon-Néris-les-Bains.

Un des principaux enjeux pour l'EHPAD consiste en la consolidation de la mission de médecin coordonnateur et de la coordination de l'ensemble des professionnels de santé intervenant dans l'établissement, dont ceux à titre libéral, via la commission de coordination gériatrique.

Dans un contexte général de tensions en termes de recrutement, l'EHPAD devra aussi ancrer et déployer durablement les actions issues du projet TOTHEM, porté par l'ANFH, qui vise à répondre aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et d'engagement des agents de la fonction publique hospitalière.

Un remaniement de l'organisation du travail, interdisciplinaire et adaptée aux réalités de terrain, accompagné de la modernisation des équipements et infrastructures font aussi partie des objectifs stratégiques du nouveau projet d'établissement.

L'EHPAD devra également participer à l'objectif de fluidification des parcours des personnes âgées et de leurs aidants.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, management des équipes, communication interne et externe. Il veille à maintenir les équilibres financiers et à fidéliser les équipes médicales et paramédicales.

- il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles.

Dans ce cadre il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires et médico-sociaux du territoire et évaluer les conventions existantes.

- il conduit la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires définies au plan national et territorial. Il devra élaborer un nouveau Projet d'Etablissement et s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM (2024) ;
- il met en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies. Il encadre des 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 ;
- il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques.

L'autorisation prévoit :

Hébergement permanent : 94 lits dont 15 lits en unité protégée.

Hébergement temporaire : 2 lits en unité protégée.

Accueil de jour alzheimer : 6 places.

PASA de 14 places.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'une bonne aptitude managériale, d'aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire.

Il dispose de capacités de négociation et de communication, ainsi que la capacité de se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités.

Il maîtrise la gestion budgétaire et financière et la conduite de projet multipartenaires.

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

- problématiques des personnes âgées dépendantes ;
- organisation du système de santé : filières, relation ville-hôpital, lien avec le 1^{er} recours, prévention, etc. ;
- fonctionnement des établissements médico-sociaux autonomes ;
- gestion administrative, financière et budgétaire ;
- bonne aptitude managériale, de travail en équipe et de conduite de projet ;
- gestion des ressources humaines/développement professionnel ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ;

- capacité de négociation et de communication, aisance relationnelle ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, aptitude à la concertation et à la conduite des projets multi partenariaux.

Annexe 5

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Les jardins de St Illide » et EHPAD « Le bocage », direction commune (Cantal)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Pleaux (41 places) et de St-Illide (63 places), qui disposent de places hébergements temporaires et une UVP à St-Illide, sont situés au sud-est du département et distants de 22 km l'un de l'autre. Ces deux structures sont ancrées dans leur territoire par une dynamique partenariale, avec des enjeux de mutualisation et d'attractivité.

A l'issue d'une administration provisoire en 2022, une direction a été nommée jusqu'en février 2024. Elle a été suivie d'un intérim de direction qui a permis un soutien important en termes de compétences sur les fonctions achats, marchés, informatique et finances.

L'enjeu pour la nouvelle direction sera de poursuivre les actions mises en place, notamment de remise à plat de différentes procédures, de mutualisations, de structuration des organisations des 2 EHPAD, d'accompagnement des équipes aux changements et d'impulser la gestion de projets collaboratifs avec les autres acteurs du territoire (CH et GTSMS) et d'évolution de l'offre proposée.

Une vigilance doit être apportée aux questions d'attractivité des EHPAD, tant sur le plan des ressources humaines que de l'activité. Les suivis mis en place devront être renforcés.

Par ailleurs, le département du Cantal ayant été éligible à l'expérimentation de fusion de la dépendance et du soin, une continuité sur la mise en place de cette expérimentation sera nécessaire.

II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

- de sécuriser et conforter le fonctionnement des 2 EHPADs dans le respect du dialogue social et des règles en vigueur sur ce champ d'intervention ;
- d'être le garant de la bonne conduite des établissements et des équilibres financiers ;
- de poursuivre les améliorations et actions déjà engagées et à renforcer ;
- de mettre en œuvre les nouveaux objectifs et le plan d'actions des CPOM ;
- de pérenniser et fidéliser les équipes de professionnels, de conforter le management de proximité et renforcer l'équipe administrative, comptable en support ;
- d'assurer un suivi budgétaire rigoureux et rechercher des économies ;
- d'engager des dynamiques partenariales et de projets afin d'optimiser les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes ;
- de poursuivre les mutualisations engagées et en développer de nouvelles ;
- de rendre attractif les 2 EHPADs au regard des besoins de leur territoire ;
- de conforter et diffuser les bonnes pratiques professionnelles et les réviser sur certains aspects, en particulier pour l'EHPAD de Pleaux ;
- adapter le bâti et les modalités d'accueil aux attentes des usagers avec une réflexion à mener sur l'agencement des locaux.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

- d'une expérience du secteur et en management ;
- de compétences polyvalentes et techniques : management, analyse budgétaires et juridiques et en gestion de projets ;
- d'une envie et d'une capacité d'accompagner les équipes et les professionnels dans les évolutions des organisations attendues sur plusieurs champs d'interventions (soins- fonctions supports hotellières...);
- d'une capacité à faire évoluer les projets des 2 EHPAD en termes d'adaptation de l'offre aux besoins ;
- d'aptitudes au travail en équipe, à la négociation, à l'écoute et à la diplomatie dans la communication.

Il devra également faire preuve d'adaptabilité, disposer d'une bonne capacité d'analyse et de prise de décisions et se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations données par les autorités.

Il devra développer une vision prospective sur les évolutions des EHPADs, du champ d'intervention en cohérence avec les orientations du schéma régional de santé et celui départemental de l'Autonomie et proposer des actions répondant aux besoins identifiés sur le territoire.

Annexe 6

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EPA Centre d'Ailhaud Castelet (ITEP+SESSAD) (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

Le centre d'Ailhaud Castelet se compose de deux services :

- Institut thérapeutiques, éducatifs et pédagogique : 40 places de 5 à 20 ans
- Service d'éducation spécialisé de soins à domicile (SESSAD) : 85 places dont 65 « déficients auditifs et déficients visuels » et 20 « difficultés psychologiques avec troubles du comportement ». Le service dispose d'un agrément pour des plans de compensation du handicap (PCH) pour des adultes de 20 à 60 ans. La structure est dotée d'un service d'évaluation de diagnostic pour les déficients auditifs (0 à 20 ans) et les déficients visuels (0 à 99 ans).

Le CAC présente la particularité d'être le seul ITEP public du département avec une telle amplitude d'âge et sans hébergement.

Le SESSAD déficients sensoriels est le seul du département également.

II. – Description du poste

Au CAC, le directeur est chargé de la conduite générale de l'établissement dans les domaines sanitaire, social et médico-social, de l'animation et de la coordination des actions, du management et de la gestion des ressources humaines de l'établissement et de l'évaluation des politiques et des actions conduites dans le cadre du projet d'établissement.

Il est responsable de la bonne marche de l'établissement et assure sa gestion administrative et financière. Il est ordonnateur des dépenses. Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de vie civile. Il assure la préparation et coordonne la mise en œuvre des délibérations de Conseil d'Administration. Il recrute et nomme les personnels de l'établissement, à l'exception des personnels de direction.

Il élabore et met en œuvre le projet d'établissement et le projet éducatif dans le cadre de la mission du service public dévolue au CAC.

Les principales missions du directeur sont les suivantes :

- rendre compte des décideurs ;
- mettre en œuvre le projet d'établissement ;
- veiller au bon fonctionnement de la structure qu'il dirige ;
- organiser et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de la structure ;
- construire et mettre en œuvre, en relais avec l'équipe de cadres, les actions éducatives, pédagogiques et thérapeutiques de l'établissement ;
- assurer le fonctionnement administratif, financier et technique de la structure ;
- garantir la mise de la démarche d'amélioration continue de la qualité et la démarche d'évaluation ;
- garantir le respect des droits des usagers ;
- garantir le respect des droits et la sécurité des personnels de l'établissement ;
- représenter l'établissement auprès des différents partenaires ;
- fixer des objectifs à l'encadrement intermédiaire et en évaluer les résultats.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- stabilité dans le poste ;
- dynamisme et prise d'initiatives ;
- rigueur et professionnalisme ;
- maîtrise des relations avec :
 - les résidents et les familles ;
 - le personnel médical et paramédical ;
 - les autres structures du département ;
 - l'autorité de tarification.

Connaissances particulières requises/prévues :

- bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- sens de la diplomatie ;
- capacité à négocier, notamment avec les partenaires sociaux.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences en matière de management ;
- compétences budgétaires et financières ;
- capacité à travailler en équipe ;
- aptitude à fixer des objectifs, à les suivre puis à évaluer leur réalisation.

Annexe 7

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des Fondation de Selves (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

La Fondation de Selves est gestionnaire de 4 ESMS en Dordogne, sur le secteur de Sarlat-la-Caneda :

- SESSAD situé à Terrasson-la-Villedieu : agrément de 15 places, file active de 22 accompagnements ;
- IME situé à Sarlat : agrément de 50 places dont 40 en internat ;
- Foyer de Selves (compétence conseil départemental) situé à Sarlat : 20 places en internat et 2 places en accueil de jour. Accueil des personnes adultes dont le handicap ne permet pas ou plus d'exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé ;
- Foyer d'insertion professionnelle et sociale FIPS (compétence conseil départemental) situé à Sarlat : 32 places. Le FIPS accompagne 32 adultes reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH. Le champ d'action de l'équipe du FIPS est la recherche de la meilleure solution individualisée qui permettra aux bénéficiaires d'accéder à une insertion sociale et/ou professionnelle autonome.

La Fondation de Selves est un des opérateurs pivot dans la prise en charge du handicap enfants et adultes sur le territoire de proximité du Périgord Noir et le département de la Dordogne.

Il devra continuer à s'inscrire dans les dynamiques de coopérations afin de garantir la fluidité du parcours de la personne en situation de handicap, dans le cadre de la réponse accompagnée pour tous (RAPT) : participation au dispositif d'orientation permanent (DOP) et à l'accueil de situations complexes et/ou critiques ; appuyer le changement, l'adaptation et l'évolution des pratiques professionnelles dans une logique de parcours, promouvoir la dynamique d'accompagnement par les pairs.

II. – Description du poste

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (stratégie, organisation, coordination et conduite générale de l'établissement), celui-ci devra s'attacher à :

- développer lorsque cela est possible et répond aux besoins de l'utilisateur l'insertion dans le milieu ordinaire (sociale, professionnelle, culturelle, scolaire...) ;
- développer les coopérations et les partenariats avec les acteurs du territoire ;
- participer aux instances (GCS santé mentale, CLS, RAPT...) ;
- participer aux groupes de travail du secteur handicap au niveau départemental ;
- engager une réflexion et être force de proposition en matière d'adaptation de l'offre aux besoins ;
- mettre en œuvre le(s) plans pluriannuels d'investissement ;
- gérer le suivi des travaux de l'hôtel à Vitrac acheté dans le but d'y installer le foyer de vie ;
- restructurer l'ancien foyer de vie afin d'y accueillir l'administration ;
- mener une réflexion sur une nouvelle organisation administrative ;
- mener une réflexion à long terme sur l'avenir du site lié à un bail emphytéotique.

Et de manière plus générale, s'engager dans un processus dynamique de réponse aux divers appels à candidatures et appels à projets proposés, de coopération renforcée au travers de la réponse accompagnée pour tous, et d'une participation active au contrat local de santé du territoire et aux différents groupes de travail existant sur le territoire de proximité.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- stabilité dans le poste ;
- dynamisme et prise d'initiatives ;
- rigueur et professionnalisme ;

- maîtrise des relations avec :
 - les résidents et usagers accompagnés ;
 - les familles ;
 - l'ensemble des professionnels ;
 - les partenaires.

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

- connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- connaissances juridiques.

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

- compétences en matière de management ;
- compétences budgétaires et financières ;
- compétences en matière de qualité/sécurité
- capacité au travail en équipe ;
- aptitude à fixer des objectifs, les suivre et les évaluer dans leur réalisation ;
- capacité d'écoute et de négociation.

Annexe 8

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence du parc » à Audincourt (Doubs)

I. – Description de l'établissement

EHPAD monosite autonome situé en milieu urbain mais bénéficiant néanmoins d'un cadre arboré, à proximité de forêt.

Desserte routière (proximité A36) et transport en commun. Gare TGV à 30 minutes.

La ville d'Audincourt est située dans le Pays de Montbéliard Agglomération, dans le Nord Franche-Comté, région Bourgogne-Franche-Comté.

Le Pays de Montbéliard représente un bassin de population d'environ 139 000 habitants, la commune d'Audincourt recense environ 14 000 habitants.

Le territoire est doté d'un hôpital MCO à 20 mn environ, d'une clinique, de plusieurs structures SMR et USLD.

L'établissement comptabilise 115 places dont :

- 26 places d'unité de vie protégée ;
- 89 places d'hébergement permanent, dont un PASA de 14 places ;
- 5 places d'hébergement temporaire.

L'établissement ne subit pas de concurrence malgré 3 EHPAD sur Montbéliard.

Le bâti date de 2012.

De nombreux partenariats sont en place.

Projet d'intégration au GHT Nord Franche-Comté porté par l'Hôpital Nord Franche-Comté ou GTSMS.

II. – Description du poste

Stratégie :

Les principaux projets à conduire sont :

- le déploiement de l'intégration au GHT ou GTSMS ;
- la renégociation du CPOM ;
- la réécriture du projet d'établissement ;
- le suivi du plan d'actions issu de l'évaluation externe et de l'inspection de 2025 ;
- le suivi financier régulier de l'EHPAD avec les autorités administratives ;
- le suivi de la démarche « grappe ESMS numérique » ;
- le suivi du contentieux malfaçon sur le bâtiment.

Organisation :

Le directeur est accompagné par un médecin coordonnateur salarié, une cadre supérieure de santé, un responsable qualité, un responsable logistique, animation, financier et achats, RH.

Coordination externe : poursuivre les coopérations, notamment avec l'hôpital (sortie d'hospitalisation), l'HAD.

Conduite générale de l'établissement :

Favoriser l'attractivité et la fidélisation des personnels médicaux (permanence médicale) et non médicaux.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelles requise :

- expérience dans la gestion d'un établissement médico-social ;
- expérience dans la conduite de projets.

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

- pilotage financier des EHPAD ;
- règle de gestion des ressources humaines.

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

- aptitude au management opérationnel de proximité ;
- aptitude au pilotage financier ;
- aptitude à la conduite du dialogue social ;
- capacité à négocier et à créer des partenariats avec les acteurs du territoire.

Annexe 9

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Martial Taugourdeau à Fontaine-la-Guyon et l'établissement public intercommunal à Courville-sur-Eure, direction commune (Eure-et-Loir)

I. – Description de l'établissement

Etablissements situés en zone rurale à 18 et 20 km de Chartres, desservis par une route nationale.

L'EHPAD de Fontaine-la-Guyon dispose de 80 lits dont un PASA de 14 places.

EPI de Courville-sur-Eure dispose de 84 lits dont un PASA de 14 places et une unité protégée de 12 places.

L'EHPAD et l'EPI sont adhérents à 1 GCSMS regroupant les EHPAD publics d'Eure-et-Loir.

L'EHPAD et l'EPI bénéficient d'un climat social sain et d'une situation budgétaire maîtrisée.

II. – Description du poste

Le poste de direction commune de l'EHPAD de Fontaine-la-Guyon et de l'EPI de Courville-sur-Eure

Le directeur sur site a la charge de la conduite générale de l'établissement, met en œuvre le projet d'établissement et coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

Les principaux projets à conduire sont :

- évaluations externes en 2027 et 2028 ;
- mise en œuvre du projet d'établissement 2025-2029 (Courville) ;
- mise à jour des documents de la loi 2002-2 (Fontaine) ;
- développement des partenariats ;
- diversifier l'offre de services (AAC, AAP ...);
- partenariat avec le CRT à développer.

III. – Profil recherché

Les compétences suivantes sont recherchées :

- stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière) ;
- organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...);
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...);
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...).

Annexe 10

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les marronniers » à Castillonnès (Lot-et-Garonne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Castillonnès, établissement public autonome récemment rénové, offre un cadre de vie de qualité, un environnement sécurisé et un équipement adapté à la prise en charge de personnes âgées de plus en plus dépendantes, tant sur le plan physique que cognitif. Il bénéficie d'une équipe pluridisciplinaire stable et engagée, incluant un médecin coordonnateur à mi-temps, un psychologue, une IDEC, une équipe infirmière complète et un encadrement administratif structuré.

Situé dans un territoire rural du nord Lot-et-Garonne, l'établissement s'inscrit dans un réseau d'EHPAD publics et privés sans concurrence directe, avec une forte dynamique de coopération entre les structures voisines, notamment celles des « quatre cantons » (Castillonnès, Villeréal, Cancon, Monflanquin). Cette proximité favorise les échanges de bonnes pratiques et la coordination des actions. Une direction commune avec l'EHPAD de Villeréal est prévue en 2026, ouvrant la voie à une gouvernance partagée et à des projets communs à structurer.

L'EHPAD est membre actif du GCSMS 47, ce qui lui permet de bénéficier de mutualisations (achats, formations, coordination) et d'un dialogue régulier entre directions. Le SSIAD rattaché affiche d'excellents résultats (taux d'occupation élevé, absentéisme quasi nul, excédent budgétaire) et participe à la réflexion territoriale sur la réforme des SAD, en lien avec le SAAD local.

Plusieurs enjeux stratégiques attendent le futur directeur : renforcer l'attractivité des métiers, repositionner l'accueil de jour peu fréquenté, poursuivre l'adaptation des équipements (ex. : rails de transfert), et mettre en œuvre un plan d'action suite à l'inspection vétérinaire de la cuisine (avril 2025). Dans un contexte budgétaire tendu, la solidité financière de l'établissement constitue un levier pour relever ces défis.

II. – Description du poste

Le directeur de l'EHPAD de Castillonnès assure la responsabilité complète de l'établissement, en lien avec le président du conseil d'administration. Il pilote la mise en œuvre du projet d'établissement, dont la finalisation est prévue en 2025, et conduit les orientations stratégiques dans un contexte de coopération territoriale renforcée (GCSMS 47, direction commune avec l'EHPAD de Villeréal).

Il garantit la qualité de la prise en charge des résidents, en assurant la pertinence du projet de soins, la bientraitance, l'accompagnement de la fin de vie et la prévention des risques. Il veille à l'adaptation continue de la structure aux besoins croissants en dépendance (Alzheimer, accueil temporaire, etc.).

Le directeur encadre une équipe administrative de 4 agents et coordonne les fonctions RH, financières et logistiques. Il est ordonnateur des dépenses, autorité de nomination, président du CSE et du CVS. Il participe à l'astreinte de direction (1 semaine sur 4) avec les cadres de l'établissement.

Il développe l'attractivité de l'établissement, notamment sur les métiers en tension (aides-soignants), et œuvre à la fidélisation des équipes. Il veille à maintenir un climat social serein et à limiter le recours à l'intérim.

Le directeur représente l'établissement auprès des partenaires institutionnels, hospitaliers et de ville. Il s'inscrit dans les dynamiques de coopération territoriale et contribue à la structuration de filières de soins coordonnées.

Parmi les projets prioritaires : relancer l'accueil de jour, développer la communication interne et externe, accompagner les équipes dans l'évolution de l'offre, préparer l'évaluation externe 2027 et piloter les lignes directrices de gestion.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau, fonctionnaire ou agent contractuel, disposant d'une expérience minimale de six années dans des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise, avec une excellente connaissance des politiques de santé. Le candidat devra faire preuve d'une solide culture du secteur médico-social, d'une maîtrise du fonctionnement budgétaire et financier des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS), ainsi que d'une capacité avérée à piloter des projets de coopération et à conduire le dialogue social.

Une expérience dans la gestion d'un EHPAD ou d'un établissement de taille équivalente est fortement appréciée. Le candidat devra démontrer des compétences en management stratégique, en gestion des ressources humaines et en conduite du changement, dans un contexte de transformation de l'offre et de coopération territoriale renforcée.

L'EHPAD de Castillonnès est une structure de 80 places (73 en hébergement permanent, 1 en accueil temporaire, 6 en accueil de jour), avec un taux d'occupation élevé (98,84 % en 2024). Bien que son budget affiche un déficit maîtrisé depuis 2022 (- 45 159 € en 2024), sa situation financière reste saine (trésorerie équivalente à 129 jours d'exploitation au 31/12/2023). Le directeur devra veiller à maintenir cet équilibre tout en accompagnant les évolutions de l'établissement.

Le poste requiert une capacité à dialoguer avec les partenaires institutionnels, hospitaliers et de ville, à s'inscrire dans les orientations de la stratégie nationale de santé, et à contribuer à la structuration de filières de soins coordonnées. Une aptitude à fédérer les équipes autour de projets partagés, à renforcer l'attractivité de l'établissement et à garantir la qualité de la prise en charge est essentielle.

Annexe 11

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Les Jardins des Laignes à Donzy (Nièvre)

I. – Description de l'établissement

La capacité de l'EHPAD se compose de 123 places d'hébergement, 1 place d'hébergement temporaire et 14 places de PASA. Placé dans un secteur peu concurrentiel, l'EHPAD de Donzy est l'un des 5 EHPAD publics du département autour desquels une dynamique de coopération est attendue. Situation financière très fragile (suivi par la commission des ESMS en difficulté).

II. – Description du poste

Elaboration et suivi du cycle budgétaire et comptable.
Pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques et du développement durable.
Management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement.
Dialogue social.
Développement de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés.
Ecriture du projet d'établissement.
CPOM à engager.

III. – Profil recherché

Maîtrise des règles budgétaires et comptables.
Capacités d'animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions.
Maîtrise de la communication interne, externe, avec tous les acteurs.
Management d'équipe et conduite de projet.
Grande adaptabilité, capacité à prioriser les dossiers et/ou à gérer plusieurs dossiers en même temps.

Annexe 12

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Résidence les vertes années à Wignehies (Nord)

I. – Description de l'établissement

Etablissement hébergeant des personnes âgées dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est de 82 lits d'hébergement permanent dont 12 dédiés à la prise en charge des personnes atteintes de maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés, ainsi qu'un PASA de 14 places. Pour cet EHPAD les enjeux principaux concernent :

- la politique de gestion des RH ;
- l'amélioration de la politique globale de prise en charge ;
- la réactivation/déploiement des parcours territorialisés EHPAD faisant partie du GTSMS Grand Hainaut.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

La direction de l'EHPAD est chargée :

1. Définition et mise en œuvre du projet d'établissement ;
2. Accueil des résidents et pilotage de leur accompagnement médico-social ;
3. Organisation technique et logistique du fonctionnement de l'établissement ;
4. Management d'une équipe pluridisciplinaire ;
5. Gestion administrative et financière de la structure ;
6. Mise en place des partenariats et projets.

Principaux projets à conduire :

Mise en place et suivi du plan d'actions suite à la mission d'inspection en matière de gouvernance/ pilotage, d'organisation/fonctionnement de la structure et de qualité de prise en charge des résidents.
Réflexion GTSMS.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience/stage en EHPAD appréciée.

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

Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales.

Connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées.

Connaissance dans la gestion financière (plan pluriannuel d'investissement, EPRD...).

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

Aptitude au dialogue social et l'accompagnement managérial.

Conduite de projets.

Annexe 13

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de la résidence « Les belles eaux » de Liancourt (Oise)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD public autonome « Résidence les Belles Eaux » de Liancourt (Oise) accueille des personnes âgées dépendantes sur une capacité totale de 193 places, dont 169 en hébergement permanent, une unité Alzheimer, un PASA et un accueil de jour. L'ensemble des places est habilité à l'aide sociale.

Il s'agit du plus important EHPAD autonome du département. L'établissement est intégré dans la filière gériatrique Oise Sud-Est et porte également une plateforme de répit à destination des aidants.

L'établissement s'inscrit dans les priorités du projet régional de santé, notamment en matière d'accompagnement du vieillissement, de soutien aux aidants et de coordination des acteurs. Il est engagé dans une dynamique de coopération territoriale, avec un projet de groupement territorial social et médico-social (GTSMS).

Plusieurs enjeux structurants sont identifiés : finalisation du projet d'établissement (actuellement obsolète), amélioration de la situation financière dans un contexte de déficit et d'accompagnement par l'ANAP, structuration de l'organisation interne et optimisation de l'utilisation des locaux.

II. – Description du poste

Le directeur assure la direction générale de l'établissement et en garantit le bon fonctionnement, tant sur le plan stratégique qu'opérationnel.

Il définit et met en œuvre le projet d'établissement, en cohérence avec les orientations nationales et territoriales, et veille à son actualisation. Il pilote les évolutions nécessaires à l'adaptation de l'offre et à son inscription dans les dynamiques de coopération territoriale.

Il est responsable du pilotage financier de l'établissement et veille à la maîtrise des équilibres budgétaires, dans un objectif de pérennité de l'activité et de maintien de la qualité de l'accompagnement.

Il encadre les équipes et structure l'organisation des services. Il conduit une politique managériale favorisant la cohésion, le développement des compétences et la qualité de vie au travail.

Il garantit la qualité, la sécurité et la continuité des accompagnements, dans le respect des droits des usagers et des exigences réglementaires.

Il représente l'établissement auprès des autorités de tarification et des partenaires, et contribue activement aux dynamiques territoriales, notamment en matière de parcours des personnes âgées.

III. – Profil recherché

Le poste s'adresse à un cadre expérimenté du secteur sanitaire, social ou médico-social, disposant d'une bonne connaissance des politiques publiques liées au vieillissement et des enjeux territoriaux.

Une formation de niveau Bac + 5 est requise (CAFDES, D3S, master spécialisé ou équivalent).

Une expérience confirmée en direction ou en encadrement d'équipes est attendue.

Le candidat doit maîtriser le pilotage d'établissement, la gestion financière et la conduite de projets. Une expérience dans un contexte de transformation ou de contrainte budgétaire est appréciée.

Des compétences managériales solides sont attendues, notamment pour structurer une organisation, accompagner les équipes et conduire le changement.

Le candidat devra également faire preuve de capacités relationnelles lui permettant de développer des partenariats et de positionner l'établissement dans son environnement.

Une attention particulière sera portée à la capacité à concilier qualité de l'accompagnement, efficacité de gestion et conditions de travail des professionnels.

Annexe 14

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et foyer de vie « résidence les Fontinettes » à Arques (Pas-de-Calais)

I. – Description de l'établissement

La « Résidence Les Fontinettes » est implantée au cœur de la ville d'Arques, commune de l'audomarois de plus de 9 000 habitants, située à moins de 10 km de la ville de Saint-Omer et du centre hospitalier du territoire.

Les enjeux de l'établissement s'articulent autour de deux axes principaux :

- le suivi des travaux en cours de construction/réhabilitation des locaux ;
- poursuivre l'inscription de la structure dans le partenariat local et la constitution du GTSMS.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

La direction de l'EHPAD est chargée des missions suivantes :

- définition et mise en œuvre du projet d'établissement ;
- accueil des résidents et pilotage de leur accompagnement médico-social ;
- animation du dialogue avec les familles, représentants des usagers et partenaires institutionnels ;
- organisation technique et logistique du fonctionnement de l'établissement ;
- management d'une équipe pluridisciplinaire ;
- gestion administrative et financière de la structure ;
- mise en place des partenariats et projets ;
- pilotage de la démarche qualité, de la gestion des risques et du respect des exigences réglementaires.

Principaux projets à conduire :

- poursuite des travaux engagés dans le cadre du GTSMS avec les EHPAD environnants ;
- poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions établi suite à l'inspection sur pièces ;
- réflexion à engager sur la réhabilitation du foyer de vie ;
- changement du SIH.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience en EHPAD et/ou en structure pour personnes en situation de handicap appréciée.

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

Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales.

Connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées.

Connaissance dans le domaine du champ des personnes en situation de handicap.

Connaissance dans la gestion financière (plan pluriannuel d'investissement, EPRD...).

Compétences managériales.

Aptitude au dialogue social.

Evolution des modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

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

Aptitude au dialogue social et l'accompagnement managérial.

Conduite de projets.

Aisance dans la rédaction de projets institutionnels (DUERP, projet d'établissement, etc.).

Le contexte de l'établissement suppose que le candidat ait une expérience dans le suivi des travaux et dans les démarches de certification.

Annexe 15

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de Molsheim (Bas-Rhin)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Molsheim - Portes de Rosheim est issu de la fusion-absorption au 01/01/2025 du centre hospitalier de Rosheim par le centre hospitalier de Molsheim.

Il regroupe en son sein une offre à dominante médico-sociale avec :

- 4 EHPAD pour un total de 298 places en hébergement permanent et un PASA de 14 places ;
- un SSIAD (futur SAD) : 10 places équipe spécialisée Alzheimer ; 51 places personnes âgées ; 5 places personnes handicapées.

Une offre sanitaire plus restreinte et orientée sur la prise en charge gériatrique :

- deux autorisations de SMR polyvalent dont une uniquement pour de l'hospitalisation complète (20 lits) et une autre pour 30 lits d'hospitalisation complète et 4 d'hospitalisation à temps partiel ;
- une autorisation de soins de longue durée pour un volume de lits financé de 30.

Le CH de Molsheim - Portes de Rosheim est un établissement de santé de proximité (ex-hôpital local) qui assure la prise en charge de l'aval des services de soins conventionnels (principalement ceux issus de l'hôpital d'Obernai, géographiquement le plus proche, mais également des autres structures sanitaires environnantes) et assure en sus une mission de prise en charge de la dépendance au travers de son offre médico-sociale étoffée pour les personnes âgées du territoire principalement.

Les enjeux clés de l'établissement sont :

1. Sur la gouvernance : structurer la gouvernance de l'établissement dans un contexte post-fusion et mettre en œuvre le projet d'établissement ;
2. Sur le fonctionnement : mettre en œuvre le rapprochement opérationnel des modes de fonctionnement dans un contexte post-fusion et avec des établissements aux identités fortes ;
3. Sécuriser les ressources humaines de l'établissement (absentéisme, recrutement...);
4. Sur la trajectoire financière : sécuriser la trajectoire financière de l'établissement afin de permettre la réalisation du PPI ;
5. Sur la stratégie immobilière : mettre en œuvre le projet immobilier de reconstruction de l'EHPAD de Rosheim.

II. – Description du poste

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement. Il est le représentant légal de l'établissement.

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'Agence régionale de santé (ARS) et la Collectivité européenne d'Alsace (CEA) et négocie le CPOM (contrat pluriannuel d'objectif et de moyen).

Il dispose du pouvoir de nomination, organise l'évaluation et dispose du pouvoir disciplinaire sur les personnels de l'établissement. 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.

Le chef d'établissement participe activement, lui-même ou par délégation, aux instances du GHT et aux groupes de travail.

Il participe aux instances territoriales (CLS, CTS, CPTS) afin d'inscrire l'établissement dans un réseau partenarial et de valorisation de son offre dans le cadre des parcours de soins de proximité

Il assure la production des documents budgétaires et financiers nécessaires en lien avec le trésorier public et les autorités de tarification.

Il pilote la trajectoire financière de l'établissement, dans un contexte de ressources contraintes

Il conduit les investissements structurants de l'établissement et notamment la reconstruction de l'EHPAD de Rosheim et la mise en conformité de la PUI.

Sur les ressources humaines : il définit et organise les permanences, y compris pour son propre remplacement. Il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement, pour son propre personnel, y compris les risques psycho-sociaux. Il évalue ses collaborateurs directs.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Candidat avec de bonnes aptitudes managériales, relationnelles et surtout adaptatives dans un contexte post-fusion.

Connaissances approfondies du champ médico-social et notamment des enjeux actuels et à venir du secteur et particulièrement du champ personnes âgées.

Une connaissance du champ sanitaire serait une réelle plus-value compte tenu de la présence d'une offre sanitaire à orientation gériatrique dans l'établissement.

Compétences confirmées en gestion financière et budgétaire et conduite de projets complexes.

Compétences en gestion des ressources humaines : animation d'équipes, instances collégiales dont celles d'un établissement public de santé, mise en œuvre d'une politique d'attractivité et de fidélisation via la qualité de vie au travail et prévention des risques notamment psycho-sociaux.

Annexe 16

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Marquaire à Mutzig (Bas-Rhin)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD dispose d'une capacité de 102 places d'hébergement permanent dont une unité de 16 places pour personnes atteintes de troubles cognitifs, Alzheimer ou troubles apparentés.

L'EHPAD est membre du GCSMS EPAAL (Etablissements Publics Autonomes Alsaciens) qui a pour objet de mettre en place des mutualisations dans les domaines de la qualité, des projets et de l'expertise juridique.

L'EHPAD s'inscrit également dans la dynamique de mise en œuvre de la filière gériatrique sur le GHT 10.

Un des enjeux à venir est la mise en place des GTSMS (groupement territorial social et médico-social).

L'établissement dispose d'une situation financière relativement saine cependant, compte tenu de la vétusté du bâtiment, un programme de travaux est à envisager.

II. – Description du poste

Assurer le pilotage de l'établissement sur l'ensemble des champs de la gestion d'un ESMS :

- stratégie : définition de la stratégie de l'EHPAD, de son projet d'établissement et de ses priorités.

Développement du réseau de coopération territorial, de la diversification de l'offre :

- supervision de la prise en charge et lien avec les résidents et leurs familles ;
- gestion des ressources humaines : animation d'équipes, des différentes instances, encadrement des équipes pluridisciplinaires, développement de la formation continue, mise en œuvre de la qualité de vie au travail, prévention des risques psycho-sociaux ;
- gestion administrative et financière : formalisation des procédures qualité, gestion financière ;
- gestion logistique : supervision de la maintenance du bâti, projection sur les travaux à prévoir.

III. – Profil recherché

Candidat ayant déjà été titulaire d'un poste de direction d'EHPAD, ayant déjà exercé en autonomie et totalement la fonction de Directeur (rappel : chefferie autonome en l'absence d'adjoint fonctionnel).

Candidat ayant de bonnes aptitudes humaines, relationnelles, managériales.

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

Connaissance approfondie du champ médico-social, du contexte politique, territorial, institutionnel et stratégique du secteur.

Connaissance en termes de gestion financière et budgétaire.

Connaissances en matière de projets de rénovation architecturaux.

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

- profil DS3 communicant, fédérateur, en capacité de favoriser la cohésion des équipes, la compréhension des enjeux internes et externes de l'établissement et de maintenir la qualité du dialogue social.
- candidat capable de développer un réseau partenarial dans son contexte territorial et d'adhérer au projet de GCSMS EPAAL auquel l'EHPAD Marquaire est intégré. Ouvert à concourir aux travaux communs amorcés avec le GCSMS EPAAL : pôle qualité commun, comité éthique, etc.

Annexe 17

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD intercommunal de Saint-Germain-du-Plain/Varennes le Grand et EHPAD « Roger Lagrange » à Chalon-sur-Saône, direction commune (Saône-et-Loire)

I. – Description de l'établissement

Les deux établissements sont situés en Saône-et-Loire. Ils bénéficient de coopérations sanitaires et médico-sociales structurées, notamment avec le centre hospitalier William Morey de Chalon-sur-Saône, l'EPSMS 71 et le GCSMS des EHPAD Sud Bourgogne Franche- Comté. L'EHPAD Roger Lagrange de Chalon-sur-Saône est situé à 10 km de l'EHPAD La maison d'Eole (site de Varennes le Grand) et à 18 km de l'EHPAD Le Nid d'Aveline (site de Saint Germain du Plain). Les deux sites de l'EHPAD intercommunal de Saint -Germain-Du- Plain/Varennes le Grand sont distants de 13 km.

EHPAD INTERCOMMUNAL DE SAINT-GERMAIN-DU-PLAIN/VARENNES LE GRAND : 120 lits d'hébergement permanent dont 12 lits d'unité de vie Alzheimer (site « le nid d'aveline » à Saint-Germain-du-Plain), 16 lits d'hébergement permanent et 17 lits d'hébergement temporaire (site « La Maison d'Eole » à Varennes le Grand).

EHPAD ROGER LAGRANGE à CHALON-SUR-SAONE : 82 lits d'hébergement permanent incluant 14 places de PASA, et 12 places d'accueil de jour.

II. – Description de l'établissement

Principaux projets à conduire :

EHPAD INTERCOMMUNAL DE SAINT-GERMAIN-DU-PLAIN/VARENNES LE GRAND

- poursuite du suivi financier affiné mis en place et recherche d'optimisation des recettes et des dépenses afin d'assurer un retour à l'équilibre financier ;
- suivi du plan de retour à l'équilibre financier en lien avec les tutelles ;
- poursuite de l'amélioration du taux d'occupation des lits d'hébergement temporaire (dont HTSH) ;
- création d'un PASA de jour et de nuit (expérimentation) ;
- finalisation du dossier « compensation zone humide » suite à la construction du bâtiment du site de Saint-Germain-Du-Plain et à la destruction d'une zone humide ;
- poursuite de l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur dans le cadre du tiers lieu existant ;
- finalisation de la rédaction du projet d'établissement (2026) ;

– mise en œuvre de la démarche humanité.

EHPAD ROGER LAGRANGE

- conduite de l'évaluation externe ;
- projet architectural : création d'une unité de vie alzheimer et réhabilitation du PASA actuel – réflexion à avoir pour une reconstruction d'ici quelques années, le bâtiment datant de 1973 ;
- accompagner les changements à opérer au sein du service accueil de jour : ouverture sur 5 jours, réflexion sur l'organisation des transports des usagers (en interne) ;
- réalisation du bilan du projet d'établissement 2023-2027 ;
- rédaction du nouveau projet d'établissement (2027) ;
- poursuite du suivi financier mis en place et recherche d'optimisation des recettes et des dépenses afin d'assurer un retour à l'équilibre financier (nouvelle coupe AGGIR PATHOS en juin 2026) ;
- faire vivre le partenariat récemment mis en place avec l'association médico éducatif chalonaise afin d'accueillir des personnes handicapées vieillissantes ;
- mise en œuvre de la démarche humanité.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- projets architecturaux ;
- projets de coopération.

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

- connaissances approfondies dans le domaine du secteur médico-social ;
- connaissances approfondies des politiques et des prises en charge sanitaires, des politiques et des prises en charge médico-sociales et sociales ;
- connaissances 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 le cadre territorial.

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

- capacités d'analyse, d'organisation et de priorisation (exercice multi sites) ;
- management d'équipes pluridisciplinaires ;
- capacité à travailler en partenariat avec les acteurs institutionnels et territoriaux ;
- gestion financière des ESSMS ;
- ressources humaines et dialogue social ;
- démarches qualité et cadre réglementaire médico-social ;
- connaissances des techniques de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion de conflits.

Annexe 18

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EPISMS Bodin Crapez, fusion de l'EHPAD « Alain et Jean Crapez » à Parigné L'Évêque et de l'EHPAD « Marie Louise Bodin » à Le Grand Lucé (Sarthe)

I. – Description de l'établissement

EHPAD Alain Jean CRAPEZ Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes - EHPAD public autonome FPH de 82 lits dont 12 lits d'UPAD.

EHPAD Marie Louise BODIN Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes - EHPAD public autonome FPH de 62 lits dont 14 lits d'UPAD.

Les deux établissements ont fusionné commune le 1^{er} janvier 2024.

Ils sont membres du GCSMS Part'âge 72 qui regroupe des établissements autonomes médico-sociaux sarthois. Réflexion en cours pour faire évoluer le GCSMS en GTSMS.

L'EPISMS Bodin-Crapez, établissement public médico-social implanté à Parigné-l'Évêque et au Grand-Lucé (Sarthe), bénéficie d'un positionnement territorial complémentaire entre zone périurbaine et rurale. Il contribue ainsi à une couverture élargie des besoins en hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Dans un environnement composé d'EHPAD publics, associatifs et privés commerciaux, l'établissement se situe à la fois en concurrence (attractivité, délais d'admission, qualité des prestations) et en complémentarité, notamment par son accessibilité financière et sa mission de service public.

Par ailleurs, il s'inscrit dans une dynamique partenariale avec les acteurs sanitaires, médico-sociaux et libéraux du territoire, favorisant la continuité des parcours de soins.

Ainsi, l'EPISMS Bodin-Crapez constitue un acteur structurant de l'offre gérontologique locale, à la croisée des logiques de concurrence, de complémentarité et de coopération.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

- définition et mise en œuvre de la politique spécifique à son domaine d'activité ;
- encadrement d'équipes, gestion et développement des personnels ;
- gestion des moyens et des ressources : techniques, financières, humaines, informationnelles ;
- organisation et suivi opérationnel des activités/projets ;
- coordination avec les interlocuteurs internes et externes ;
- planification des activités et des moyens, contrôle et reporting ;
- superviser et coordonner toutes les activités de l'établissement, y compris les services médicaux, paramédicaux, hôteliers, administratifs et sociaux ;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures pour assurer un fonctionnement efficace de l'établissement ;
- établir et maintenir des relations de confiance avec les résidents et leurs familles, en favorisant un environnement de vie accueillant et respectueux ;
- élaborer et suivre le budget de l'établissement, en veillant à une utilisation efficace des ressources financières ;
- veiller au respect des normes légales et réglementaires en matière de santé, de sécurité et de qualité des soins ;
- représenter l'établissement auprès des autorités locales, des partenaires institutionnels et des acteurs de la santé.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- projets de coopération, projets architecturaux, conduite de dialogue social ;
- expérience de direction d'établissement dans le secteur médico-social.

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

- connaissance de l'organisation des EHPAD et de la réglementation applicable aux établissements appartenant à la fonction publique hospitalière ;
- connaissances en RH, marchés publics, finances. Maîtrise des outils de pilotage et de gestion ;
- conduite de projets et de changement.

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

- management d'équipe ;
- sens de la rigueur et de l'organisation ;
- capacité d'adaptation et d'anticipation ;
- sens de la pédagogie et du travail en équipe ;
- polyvalence dans les missions.

Annexe 19

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD public autonome « Prosper Mathieu » à Châteauneuf-du-Pape (Vaucluse)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Prosper Mathieu de Châteauneuf-du-Pape est public autonome rattaché à la fonction publique hospitalière. Etablissement situé au 21, chemin des garrigues à Châteauneuf-du-Pape (84230). L'arrêté d'autorisation de fonctionnement a été renouvelé en 2017 pour une durée de quinze ans, avec une capacité autorisée fixée à 85 lits dont 82 lits d'hébergement permanent et 3 lits d'hébergement temporaire.

Un Pôle d'activité et de soins adaptés (PASA) est autorisé pour une capacité de 14 places.

L'EHPAD bénéficie d'un soutien à l'expérimentation pour 5 ans d'un accompagnement thérapeutique nocturne adapté (Athéna) depuis décembre 2025. Un service de portage de repas à domicile ouvert 7 jours sur 7 file active d'environ 16 personnes.

Cet EHPAD n'a pas de programme d'investissement conséquent en cours ou programmé pour les trois prochaines années. La commission communale de sécurité a donné un avis favorable à la poursuite de l'exploitation de la résidence le 03.10.2024. L'établissement est engagé dans une démarche de développement durable.

L'établissement a transmis son rapport d'évaluation de la qualité HAS en juin 2025, le niveau attendu est « satisfaisant » ou « tout à fait satisfaisant » pour la qualité des activités et les prestations délivrées.

Etablissement en tarif global sans PUI avec des résultats comptables excédentaires pour les trois derniers exercices qui témoignent d'une bonne santé financière. Le budget soins sera déterminé à la suite du dépôt du

PATHOS et du GMP courant du premier semestre 2026. L'application du tarif différencié pour les nouveaux résidents non habilités à l'aide sociale est effective depuis le 01/12/2025 à + 20 %.

Il y a 3 EHPAD publics autonomes et 1 EHPAD privé associatif implantés sur des communes limitrophes, ainsi que des services autonomie à domicile.

II. – Description du poste

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement visées dans l'article L315-17 du code de l'action sociales et des familles.

Le directeur est autonome, en relation avec les autorités de tutelle et le conseil d'administration.

Il assure la direction de la structure et le pilotage de projets organisationnels, des relations partenariales et le management des équipes :

- mettre en œuvre les décisions stratégiques inscrites dans le nouveau projet d'établissement 2026-2030 et appliquer les priorités de l'établissement ;
- organiser les conditions d'accompagnement des personnes accueillies et des familles ;
- veiller au respect des droits des personnes et de leurs familles ainsi qu'à la conformité de l'établissement avec les réglementations en vigueur ;
- gérer les ressources humaines en veillant à une continuité de service, en contribuant au recrutement et à la formation du personnel nécessaire et avec la coordination des équipes pluridisciplinaires ;
- assurer la gestion économique, financière et logistique de l'établissement ;
- rédiger le rapport annuel de fonctionnement ;
- suivre le budget et l'utilisation des ressources ;
- développer le travail en réseau en assurant la représentation de l'établissement dans le futur GTSMS (Groupements Territoriaux Sociaux et Médico-Sociaux) structure de coopération territoriale visant à coordonner et mutualiser l'offre médico-sociale pour les personnes âgées.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite d'établissement et pilotage de projets organisationnels ;
- capacités managériales solides et accompagnement des équipes au changement ;
- capacité à structurer et à décliner une démarche qualité.

Connaissances particulières requises :

- maîtrise de l'environnement budgétaire des EHPAD (EPRD, ERRD) ;
- maîtrise des outils de la loi 2002-2 ;
- connaissance des règles des marchés publics.

Compétences professionnelles requises :

- compétences de pilotage budgétaires avérées ;
- conduite du dialogue social ;
- capacité à organiser et piloter le travail pluridisciplinaire.

Annexe 20

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice du Centre hospitalier de la Roche aux Fées et EHPAD Résidence de l'Yze à Corps-Nuds, direction commune (Vendée)

I. – Description de l'établissement

Le CH est situé au sein du territoire Haute Bretagne, pour une population d'environ 900 000 habitants. Un portrait de territoire est disponible sur le site internet de l'ARS Bretagne.

Le centre hospitalier de la Roche aux Fées est un hôpital de proximité labellisé, implanté sur deux sites. Les communes font partie de « Roche Aux Fées Communauté ». Située au sud-est du département d'Ille-et-Vilaine, à 25 mn de Rennes, desservie par la voie ferrée Rennes-châteaubriant et par la 2/2 voies Rennes-Angers, Roche aux Fées Communauté s'étend de l'agglomération rennaise au Pays de Châteaubriant en Loire-Atlantique. Elle est structurée autour de 3 communes pôles : Janzé (plus de 8 500 habitants) Retiers et Martigné-Ferchaud. Elle regroupe 16 communes et 27 949 habitants.

Situé à Janzé, le site principal constitué de cette offre :

* 40 lits de sanitaire dont 6 lits identifiés soins palliatifs, 9 lits de médecine et 25 lits de SMR polyvalent, et un EHPAD de 149 places dont 4 places d'hébergement temporaire.

* en complément une offre de centre de soin de proximité : centre bucco-dentaire, maison médicale de garde, consultations avancées mémoire, équipe mobile d'accompagnement en soin palliatif, médecine du travail, cellule de coordination HAD.

situé Theil de Bretagne, est déployé un EHPAD comprenant 59 places d'hébergement permanent.

La zone d'attractivité du CH correspond essentiellement à la Communauté de communes de la Roche aux Fées (plus de 75 %). Des adressages et prises en charges sont possibles au-delà de ce périmètre, étant très majoritairement breillien (en provenance de l'agglomération rennaise).

Selon le zonage ambulatoire, le périmètre géographique recouvre des secteurs en dite « zone de vigilance » et en « zone d'accompagnement régional ». En complément d'exercice regroupés en cabinet (Janzé), plusieurs MSP maillent le territoire (Retiers, Martigné-Ferchaud et Corps Nuds).

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Mettre en œuvre le projet immobilier, concernant les deux sites actuels (unification à terme).

Mettre en œuvre le projet d'établissement sur les différents sites sous la responsabilité du CH.

Mettre en œuvre les actions du CPOM.

Assurer la continuité d'activité des autorisations de l'établissement.

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

Un médecin coordonnateur, un AAH, un cadre supérieur de santé et 4 cadres de santé.

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

Poursuivre/ accroître les coopérations avec le tissu ambulatoire médical et non médical.

Participer aux filières de soins, notamment dans le cadre du Groupement Hospitalier de Territoire haute-Bretagne.

Développer les coopérations avec les établissements de santé environnants dans le cadre des parcours et notamment sur la filière soins palliatifs.

Participer aux travaux menés par la filière gériatrique portée par le CHU (dans le cadre de la FIGAR).

Envisager des mutualisations avec les autres EHPAD.

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

Favoriser l'attractivité des personnels médicaux et non médicaux.

Maintenir la situation financière de l'établissement et mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

Principaux projets à conduire :

- poursuite du projet immobilier d'unification de l'offre à Janzé ;
- mise en œuvre des actions fixées dans le CPOM ;
- poursuivre les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur son territoire ;
- assurer la gouvernance intégrant le pilotage d'un projet d'établissement ;
- rétablissement financier pour le secteur EHPAD.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Conduite de projets immobiliers ;

Bonne expérience managériale avec une gestion en bi-site ;

Travail fort de partenariat et sur des projets de coopération ;

Expérience en conduite de projet et vision sanitaire et médicosociale ;

Agilité financière ;

Accompagnement au changement dans le cadre d'un schéma directeur immobilier ;

Sens de l'analyse et esprit de synthèse.

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

Connaissance du secteur sanitaire, médico-social et gérontologique ;

Connaissance de la filière soins palliatifs ;

Connaissance de la législation et réglementation des EHPAD ;

Connaissance en gestion budgétaire et financière.

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

Compétences managériales ;

Compétences relationnelles : sens de l'écoute et du dialogue, maîtrise de la communication ;

Capacité de travail en réseau et filière ;

Conduite de projet et capacité à travailler en équipe ;
Démarche qualité, démarche de certification, gestion des risques de l'établissement (gestion des situations sanitaires exceptionnelles, gestion de crise), projets transversaux.

Annexe 21

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD centre gériatrique du Muret à Ambazac (Haute-Vienne)

I. – Description de l'établissement

La Haute-Vienne, département semi-rural avec une zone urbaine concentrée autour de Limoges, compte 40 EHPAD.

L'établissement est situé à Ambazac, commune située au nord-est de Limoges. Cet établissement bénéficie d'une localisation favorable, en proximité de la zone urbaine de Limoges et dans un environnement agréable. L'accès à Limoges est rapide (20 min).

L'EHPAD d'Ambazac dispose de 140 places dont 132 places d'Hébergement Permanent (HP), 8 places d'Hébergement Temporaire (dont 1 place d'Hébergement Temporaire en Sortie d'Hospitalisation HT-SH) et un PASA.

L'établissement est reconnu sur le territoire aussi bien par la population que les partenaires institutionnels.

Le travail mené par la direction de l'EHPAD a permis d'engager une phase de stabilisation de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement. La poursuite de cette démarche, dans la concertation et la consolidation des organisations, est attendue.

La situation financière impose la poursuite d'une trajectoire de retour à l'équilibre, fondée sur la mise en œuvre du plan d'actions déjà en cours. L'établissement est suivi par la commission des établissements en difficulté financière et a pu être accompagné par le dispositif Perf'EHPAD piloté par l'ANAP dans la définition de nouveaux leviers de performance adaptés à la situation de l'établissement.

Dans le cadre de l'animation de la filière gériatrique sur le territoire, en partenariat avec le CHU de Limoges, le directeur/la directrice participent à la fluidification de la filière et à la complémentarité des dispositifs de prise en charge.

Une dynamique partenariale est engagée sur le territoire haut-viennois entre 12 EHPAD publics autonomes, incluant l'EHPAD d'Ambazac, dans le cadre de la mise en place des GTSMS. L'établissement participe activement à ces travaux collectifs depuis son adhésion, en juillet 2025, au GCSMS (préfigurant le GTSMS), dont les orientations structurent l'organisation des coopérations territoriales et définissent les modalités des missions de mutualisation attendues.

L'EHPAD d'Ambazac bénéficie de nombreux atouts pour engager une nouvelle dynamique de projets au profit de son territoire.

II. – Description du poste

Une expérience de chefferie d'établissement médico-social est souhaitée, assortie d'un leadership affirmé ainsi que de solides compétences managériales et décisionnelles.

Il est attendu du directeur/de la directrice de poursuivre les actions et réflexions menées au bénéfice de l'attractivité des métiers du médico-social, de la qualité de vie au travail et du dialogue social.

Dans le contexte financier connu des EHPAD, le directeur/la directrice doit assurer une gestion maîtrisée et un suivi rigoureux de la situation de l'établissement.

Le directeur/la directrice aura notamment pour missions et objectifs de :

- stabiliser les organisations internes et créer un climat de confiance ;
- élaborer et poursuivre la mise en œuvre du plan d'actions visant à rétablir l'équilibre financier ;
- poursuivre l'engagement de l'EHPAD dans les projets déployés (IDE de nuit, HT-SH...) et proposer de nouveaux engagements au profit des résidents, de la population âgée à domicile et des aidants ;
- développer/Renforcer la culture de prévention et de promotion de la santé auprès de l'ensemble des personnels et pour une prise en charge de qualité des résidents ;
- renforcer les politiques de QVCT et de dialogue social.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Une expérience de chefferie d'établissement médico-social est souhaitée, assortie d'un leadership affirmé ainsi que de solides compétences managériales et décisionnelles.

Une expérience en pilotage de projets de coopération ainsi qu'en conduite du dialogue social serait appréciée.

Connaissances particulières requises/prévues :

Il est attendu du candidat des connaissances en matière de :

- gestion budgétaire et financière ;
- communication avec les acteurs internes, externes et les institutions ;
- gestion de projets ;
- ressources humaines ;
- management adapté aux personnes et aux situations.

Connaissances du secteur médico-social – Connaissances réglementaires et RH FPH – Connaissances du financement du système de santé.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité managériale affirmée ;
- capacité à fédérer ;
- capacité à communiquer ;
- faculté au dialogue social ;
- valeurs du service public.

Compétences en matière budgétaire et financière – Compétences en matière de pilotage, conduite et suivi de projets – Compétences en matière de négociation et de communication.

*Annexe 22**Fiche de poste***Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « résidence des Fontenottes »
à Ancy-le-Franc et EHPAD « Camille Rizier » à Ravieres, direction commune (Yonne)****I. – Description de l'établissement**

Etablissements publics autonomes accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou atteintes d'une maladie neurodégénérative - Capacités des deux EHPAD : 102 dont 2 places accueil temporaire et 25 en unité de vie protégée pour le premier et 72 places dont 12 en secteur protégé pour le second. Ces deux établissements sont placés sous-direction commune officiellement depuis 2019.

II. – Description du poste

Le directeur sera en charge de la gestion courante des deux sites et sera référent de la direction commune puis de la fusion de :

- la gestion des finances et de l'analyse de gestion ;
- la gestion et l'animation des instances des deux établissements ;
- la gestion de la politique de la communication ;
- la gestion de la qualité et des risques ;
- la gestion de projet de coopération ;
- la gestion et le pilotage des RH.

Stratégie :

Etablissement d'un CPOM conjoint ARS-CD.

Fédérer et architecturer la fusion.

Poursuivre la professionnalisation des équipes par la traçabilité notamment sur les fonctions logistiques en perspective du projet de certification des établissements.

Organisation :

Une redéfinition des tâches reste à borner sur les services de restauration, cuisine, technique et logistique afin d'optimiser les coûts. Par ailleurs, les temps psychologue bien que réévalués en 2022 restent aussi à consolider en 2023.

Coordination externe et interne :

Les coopérations sur le bassin local sont à privilégier et restent à développer (restaurations scolaires – collectivités publiques locales – ESAT locaux etc.).

Conduite générale de l'établissement :

Le volet financier reste contraint et devra faire l'objet d'une surveillance toute particulière.

Le volet RH a été sécurisé en 2022 et est placé sous contrôle de l'adjoint de direction ;

Adjoint de direction qui a l'objectif d'établir des tableaux de bord fiables avec des indicateurs de performance tant sur les finances que sur les frais de séjour et autres fonctions RH.

L'information entrante doit impérativement transiter par les services administratifs de l'établissement.

III. – Profil recherché

Compétences requises :

- connaissance du secteur médico-social ;
- connaissance de la législation et réglementation des EHPAD ;
- compétences en pilotage de projet ;
- compétence en management d'équipe pluridisciplinaire ;
- connaissance en gestion budgétaire et comptabilité ;
- intérêt pour le secteur des personnes âgées.

Savoir faire et compétences :

Compétences techniques :

- connaissance pointue du secteur médico-social et gérontologique (acteurs institutionnels, instances et associations locales, enjeux actuels, etc.) ;
- connaissance de la législation et réglementation des EHPAD (lois récentes, normes, risques, sécurité) ;
- compétences en pilotage de projets (projet d'établissement, projet de vie des résidents) ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- connaissances de base en gestion budgétaire et comptabilité ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure médico-sociale.

Savoir- être :

- intérêt pour le secteur des personnes âgées ;
- sens du service ;
- aisance relationnelle et adaptabilité à tout profil d'interlocuteur (résident, professionnel, institutionnel, etc.) ;
- disponibilité, écoute, discrétion, et empathie ;
- sens des responsabilités ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau ;
- rigueur et organisation ;
- capacité à gérer les situations de crise.

Expérience gestion multisite appréciée.

Annexe 23

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de SEGAH, Service public essonnien du Grand Age et du Handicap (Essonne)

I. – Description de l'établissement

Le SEGAH constitue un acteur relativement important dans l'accompagnement et le service à la personne âgée en Essonne.

Son offre est caractérisée par un ensemble de services EHPAD, EAM, EANM, AJ, CLIC, disséminés sur l'ensemble du département.

Avec globalement un budget de 57 millions d'euros en 2026, 570 ETP, 900 lits et places, répartis dans dix communes, l'établissement est un acteur important dans le parcours des PA/PHV.

L'établissement souffre d'un défaut de liquidités, bien que quasiment à l'équilibre budgétaire.

Les principaux enjeux concernent l'amélioration de la CAF, la mise en œuvre des préconisations issues des évaluations externes toutes réalisées en 2025-2026, et du nouveau projet d'établissement.

L'établissement est partenaire de l'ensemble des acteurs territoriaux de santé.

II. – Description du poste

Pour 2026.

Finaliser les objectifs définis dans les projets d'établissement, et concrétiser ceux relatifs aux évaluations externes de la qualité.

Améliorer et consolider l'équilibre financier des établissements.

Poursuite de la coopération externe.

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

Plan de maîtrise des dépenses pour maintenir l'équilibre budgétaire et tendre vers une amélioration de la CAF.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- gestion d'établissements complexes : une expérience significative en gestion d'établissements publics sanitaires, sociaux ou médico-sociaux avec une expertise dans le pilotage stratégique d'organisations multisites ;
- dialogue social et gestion des ressources humaines : une maîtrise de la gestion des relations sociales, avec une forte capacité à conduire le dialogue social dans des contextes complexes et à accompagner le changement au sein des équipes pluridisciplinaires impactées par la dynamique de transformation de l'offre ;
- projets architecturaux et technologiques : expérience dans la gestion de grands projets d'infrastructure et de développement immobilier, en particulier des projets impliquant des créations ou transformations architecturales et la modernisation des systèmes d'information ;
- gestion budgétaire et économique : expertise en gestion économique et financière d'établissements, avec une solide expérience dans l'optimisation des ressources et la gestion de budgets importants ;
- projets de coopération et partenariats : conduite réussie de projets de coopération interinstitutionnelle, notamment avec des partenaires territoriaux (ARS, collectivités locales, associations).

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

- réglementation médico-sociale : solide connaissance du cadre législatif et réglementaire qui régit les établissements sociaux et médico-sociaux, y compris les obligations liées aux parcours de soins et à l'accompagnement des personnes âgées ;
- gestion de la qualité et des parcours de l'utilisateur : maîtrise des processus d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des parcours usagers, en lien avec les attentes des ARS et les indicateurs de performance ;
- systèmes d'information : bonne compréhension des systèmes d'information de gestion (RH, finances, soins) et des enjeux liés à leur modernisation.



FICHE DE CANDIDATURE

Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

(Deux pages maximum)

Intitulé du poste demandé :

Date de publication au *Journal officiel* :

A. – Informations personnelles

Nom et prénom(s) :

Nom de jeune fille :

Date et lieu de naissance : Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel : Portable personnel :

Courriel personnel :

Diplômes universitaires et professionnels :

Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

B. – Situation professionnelle

D3S : Oui Non

DH : Oui Non

Autre fonctionnaire :

Oui précisez le corps ou cadre d'emploi d'origine :

Non

Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2025 : Oui Non

Non fonctionnaire : Oui Non Type de contrat : CDD CDI

Poste et fonctions actuellement occupés :

Déroulement de carrière (*) (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :

Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) :