

# 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 ou de directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : SFHN2602670V

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 L. 5 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 :

- EHPAD de Blamont (établissement départemental) et EHPAD Docteur Gérard de l'Isle sur le Doubs (établissement communal) (Doubs), (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
- EHPAD et SSIAD Saint Jacques à Villemur/Tarn (Haute-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
- Etablissement public départemental Blanche de Fontarce à Chateauroux (Indre), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
- Maison de retraite de la Loire à Saint-Just-Saint-Rambert (Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
- EHPAD « Les Tilleuls », EHPAD « Saint Vincent » et EHPAD « les Sources » chemin des Sources (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
- Etablissement public communal (EPC) - Foyer de vie Les Passerelles/ Foyer d'accueil médicalisé La Source EHPAD de Saint-Venant (Pas-de-Calais), (cf. fiche de poste en annexe I-6).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de Saint-Trivier-de-Courtes (Ain), (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;
- EHPAD La Fontaine d'Ursuline et EHPAD Hubert Lalanne (Gironde), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
- EP'AGE 36 : Groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique (Centre départemental gériatrique « Les Grands Chênes » de Chateauroux, des centres hospitaliers « Saint-Charles » de Valençay, de Levroux et de l'EHPAD de Vatan), (Indre), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
- Centre Hospitalier Fernand Merlin de Saint-Just-la-Pendue (SMR, EHPAD, accueil de jour) EHPAD de Neulise, en direction commune (Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
- EHPAD Vellavi/Saint Didier en Velay (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
- Centre hospitalier de Langogne (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
- EHPAD des Sources-Sèvremoine (Maine-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
- EHPAD « Le Voilier » à Bouère et EHPAD « Providence » à Meslay du Maine (Mayenne), (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
- EHPAD Les Jardins des Laignes à Donzy (Nièvre) (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD de Nédonchel (Pas-de-Calais), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
- EHPAD du Stift à MARLENHEIM et Maison d'Accueil du Kochersberg à WILLGOTTHEIM (Bas-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
- EHPAD intercommunal de Sennecey-le-Grand – Saint-Ambreuil (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
- Centre Hospitalier Maurice Chabert de Gordes (Vaucluse), (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
- Résidence de la Vallée de l'Ouanne de Charny et EHPAD et EAM « Château de Bouron » de Champcevrains (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;
- SEGHA, Service public essonnien du Grand Age et du Handicap (Essonne), (cf. fiche de poste I-21).

### *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 25 608,18 € et 56 570,79 € et pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

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 L. 5 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](mailto: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 indiciaire ;
- 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 indiciaire.

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<sup>er</sup> 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 1*

#### *FICHE DE POSTE*

#### **Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Blamont - Etablissement départemental (Doubs)**

##### **I. – Description de l'établissement**

Les 2 établissements sont situés au nord-Est du Département du Doubs.

Les villes proches sont Montbéliard, Pont de Roide et Audincourt.

Les 2 établissements sont éloignés par 45 KM soit 37 minutes en voiture.

Les établissements comptabilisent :

EHPAD de Blamont :

- 156 lits d'hébergement permanent ;
- 2 lits d'hébergement temporaire ;
- 6 places d'Accueil de jour.

EHPAD de l'Isle sur le Doubs : 57 lits d'hébergement permanent.

De nombreux partenariats sont en place et l'EHPAD participe à la filière gériatrique.

##### **II. – Description du poste**

##### **Stratégie**

La stratégie des 2 EHPAD est basée en particulier sur la professionnalisation des équipes et la qualité de vie au travail, ainsi que l'organisation du travail et les mutualisations développées entre les 2 établissements, permettant de faire face aux fortes tensions sur les ressources humaines que connaît le secteur médico-social, accentuées par la proximité de la Suisse.

Les principaux projets à conduire sont :

Améliorer l'équilibre financier des établissements.

Actualiser les Projets d'établissements finalisés en 2024.

L'actuelle directrice est vice-présidente du CPTS Avenirs Santé (des 58 communes du Pays Montbéliard Agglomération (Hors Montbéliard et sa couronne).

Principaux projets à conduire :

Suivi des CPOM et du plan d'action des évaluations.

Recrutement d'un médecin coordonnateur sur l'EHPAD de Blamont.

Projet de constitution de GCSMS ou GTSMS entre les 2 établissements avec une possibilité d'intégrer d'autres EHPAD.

Projet de transformer les locaux de l'ancienne chapelle désacralisée en accueil de jour au rez-de-chaussée et entrée séparée sur l'EHPAD de Blamont.

Ouverture des EHPAD sur l'extérieur.

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 professionnelle appréciée :**

- 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 2

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD et SSIAD Saint Jacques à Villemur/Tarn (Haute-Garonne)**

##### I. – Description de l'établissement

Situé sur la commune de Villemur-sur-Tarn au nord de Toulouse (40 kms environ) et à mi-chemin entre Toulouse et Montauban, l'EHPAD Saint Jacques est un établissement public autonome habilité à l'aide sociale. Son fonctionnement est régi par les règles de la fonction publique hospitalière.

Il est administré par un conseil d'administration, présidé par le maire de la commune.

Son capacitaire est de 90 lits installés. Il dispose également d'un SSIAD de 90 places pour personnes âgées.

Cet établissement est en direction commune depuis de nombreuses années avec l'EHPAD Saint Joseph à Fronton, distant de 12 km. Ce dernier relève également de la fonction publique hospitalière et est administré par un conseil d'administration présidé par le maire de la commune. Il dispose de 42 lits d'EHPAD ainsi qu'une résidence autonomie permettant l'accueil de 71 résidents.

Au-delà de l'attention particulière sur les finances (EHPAD suivis en commission départementales des ESMS en difficulté) et sur les ressources humaines, plusieurs enjeux à venir pour les établissements et/ou service relevant de la direction commune :

- la poursuite et la mise en œuvre du projet de reconstruction de l'EHPAD de Fronton ;
- l'inscription dans les démarches territoriales visant à soutenir le maintien à domicile en lien avec la mise en œuvre de la réforme du domicile ;
- la contribution à la mise en œuvre des GTSMS et la consolidation du partenariat avec les EHPAD du territoire ;
- le développement du partenariat avec la filière gériatrique et psychiatrique en lien avec le GHT (CHU/CH Gérard Marchant).

##### II. – Description du poste

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

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement, en prenant en compte les besoins des résidents, les professionnels qui interviennent et l'environnement.

Dans ce cadre, il positionne, en accord avec les conseils d'administration, les EHPAD dans leur environnement territorial (social, médico-social et sanitaire) afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles.

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

Le directeur clarifie les missions de chacun par une organisation lisible et des fiches de poste adaptées, en cadrant les droits et les devoirs de chacun. Il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative, (négocie les moyens de parvenir aux objectifs) tout en fixant les résultats attendus et les délais.

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

Le directeur encadre les équipes pluridisciplinaires et développe une politique managériale et de ressources humaines. Son management est favorable à l'émergence de compétences et de savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

Le directeur définit avec les partenaires du territoire les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.



### III. – Profil recherché

#### Expérience professionnelle appréciée :

- conduite du dialogue social et expérience en matière de management d'équipes ;
- conduite de projets dans une démarche d'animation d'équipe et d'engagement des professionnels : révision des projets d'établissement à mener ;
- développement de la politique de ressources humaines avec gestion prévisionnelle des métiers et compétences ;
- capacité à s'investir et à accompagner les équipes dans un projet renouvelé ;
- expérience de mise en œuvre de coopérations ;
- expérience de projet de restructuration/reconstruction ou adaptation de l'offre.

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

- bonnes connaissances en DRH (statut fonction public hospitalière) et en management ;
- connaissance de la réglementation en matière de marchés publics ;
- connaissance de l'environnement et de la politique de santé régionale et départementale afin de s'inscrire dans une dynamique d'animation territoriale associant les établissements de santé et les établissements médico-sociaux.

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

- maîtriser la gestion financière des ESMS et des mécanismes de l'EPRD et ERRD ;
- conduire une démarche d'amélioration continue de la qualité (y compris concernant l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles) et de gestion des risques ;
- capacité à développer les partenariats et à s'inscrire dans les projets territoriaux permettant entre autres le maintien des personnes âgées à domicile et tout au long du parcours, à ouvrir l'établissement sur son environnement extérieur.

## ANNEXE 3

### FICHE DE POSTE

#### Emploi de directeur ou de directrice de l'Etablissement 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 4

### FICHE DE POSTE

#### Emploi de directeur ou de directrice de Maison de retraite de la Loire à Saint-Just-Saint-Rambert (Loire)

##### I. – Description de l'établissement

La MRL est le plus grand établissement médico-social de la Région Auvergne Rhône-Alpes. L'établissement a signé il y a une quinzaine d'années, une convention d'assistance avec le CHU de St Etienne dans le domaine de la gériatrie, de la psychiatrie et du plan bleu.

Membre de la filière gérontologique du Bassin Stéphanois (CHU de Saint-Etienne). La MRL est également un membre fondateur du GCS de blanchisserie « BILHSUD ». La MRL traite sur son site l'ensemble des vêtements de résidents de trois des sept établissements adhérents (9 agents pour 1 tonne/jour) ; le linge hôtelier étant traité sur le site du CHU de St Etienne.

Il est prestataire du GCSMS centre Loire regroupant différents EHPAD du centre Loire dans le cadre du projet IDE de nuit en EHPAD.

En interne, la MRL est à un virage important de son histoire. La MRL vient de valider son projet d'établissement 2026-2030, qu'il convient de mettre en œuvre. La MRL a également validé son plan Bleu. Enfin, un référentiel du temps de travail a également été adopté en décembre 2025.

La MRL doit préparer l'évaluation externe de l'ensemble de ses services pour 2027.

En 2027, il y aura également à préparer le renouvellement du CPOM.

##### II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

La MRL est le plus grand établissement de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Il bénéficie de différentes modalités de prise en charge et d'accueil lui permettant d'assurer un accompagnement complet de la personne accompagnée.

L'établissement est engagé dans un plan de retour à l'équilibre budgétaire et financier depuis 2024 qu'il convient de poursuivre. Il a par ailleurs pris un nouveau virage stratégique en assurant sa réorganisation en profondeur à la fois pour plus d'efficacité et afin de mieux répondre aux besoins de son territoire tout en restant un établissement de référence. Il a diversifié son offre avec la création en 2025 d'une place d'hébergement temporaire identifiée comme lit d'aval en sortie d'hospitalisation et il a augmenté de la capacité du SSIAD afin de mieux répondre aux besoins du domicile.

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

L'équipe est actuellement composée d'un directeur, un directeur adjoint positionné, un cadre supérieur de santé, un responsable financier (cf. organigramme en annexe). L'établissement a un médecin psychiatre salarié et il a recruté 3 nouveaux médecins qui arrivent en 2026 notamment des praticiens hospitaliers.

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

L'établissement a signé il y a une quinzaine d'années, une convention d'assistance avec le CHU de St Etienne dans le domaine de la gériatrie, de la psychiatrie et du plan bleu.

Membre de deux filières gérontologiques, elle participe activement à la filière gérontologique du Bassin Stéphanois (CHU de Saint-Etienne) et à la Filière des Personnes Agées du Forez (Centre Hospitalier du Forez).

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

Poursuivre le travail de rétablissement de l'équilibre financier et dégager de nouveaux excédents afin de mener des projets d'ampleur.

Poursuivre la nouvelle dynamique engagée en matière de RH, projet social et CQVT afin de rester attractif, malgré la crise des vocations dans le secteur sanitaire et médico-social.

Poursuivre l'adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire et du public accueilli dans la structure.

**Principaux projets à conduire :**

Développement de 3 places supplémentaires d'HTSH.

Evaluation externe HAS en 2027.

Constitution d'un GTSMS en partenariat avec les autres EHPAD du territoire conformément à la Loi Bien Vieillir de 2024 afin de renforcer les coopérations et la qualité des parcours.

Reconstruction du Foyer de Vie Uzore,

Réhabilitation de la Grande Maison, bâtiment classé, avec dédoublement des chambres.

**III. – Profil recherché**

**Expérience professionnelle appréciée :**

(Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...):

L'emploi, permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel, s'adresse à un directeur D3S ou DH expérimenté, ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion et ayant la capacité de fédérer l'ensemble des équipes des différentes activités et services.

**Qualités requises :**

- vision stratégique et prospective ;
- capacité au management, afin de faire aboutir les projets ;
- capacité à piloter un CODIR restreint et élargi ;
- capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes ;
- capacité d'écoute et dialogue social de qualité, reconnue et éprouvée ;
- communication adaptée à l'intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et bénévoles ;
- compréhension et écoute du terrain ;
- sens de l'intérêt général ;
- résistance au stress.

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

- maîtrise du secteur médico-social, de son cadre réglementaire et institutionnel, de son écosystème et de l'animation gérontologique en lien avec le CHU et les EHPAD du territoire ;
- connaissance des modalités de financement médico-social, relations avec les autorités de tutelle (ARS, Conseil départemental) ;
- Savoir adapter son établissement aux contraintes budgétaires et financières dans un objectif de maintien de la qualité ;
- élaborer et exécuter le budget de l'établissement ;
- compréhension des enjeux liés : à l'organisation des parcours de soins et d'accompagnement des personnes âgées, à la conduite d'un projet immobilier et à ses impacts organisationnels ;
- connaissances en ressources humaines et dialogue social ;
- connaissances en logistique hôtelière ;
- négociation, gestion des conflits ;
- maîtrise des outils bureautiques.

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

- leadership et aptitudes managériales permettant de fédérer des équipes ;
- compétences solides en gestion budgétaire et financière, pilotage de la qualité, de la sécurité et de la performance ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- conduite de projets de coopérations et/ou partenariats en réseau ;
- conduite de projets architecturaux importants ;
- conduite du dialogue social et sens de la négociation ;
- conduite du changement.

**Aptitude en communication :**

- maîtrise de la communication ;
- sens de l'information ;
- animation, coordination, motivation, évaluation des équipes ;
- capacité à fédérer ;
- capacité à déléguer.



## ANNEXE 5

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Les Tilleuls »,  
EHPAD « Saint Vincent » et EHPAD « les Sources » chemin des Sources (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 St 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<sup>er</sup> 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**

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 6

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice de l'Etablissement public communal (EPC) - Foyer de vie Les Passerelles/Foyer d'accueil médicalisé La Source EHPAD de Saint-Venant (Pas-de-Calais)**

##### **I. – Description de l'établissement**

L'EPC de Saint-Venant met en œuvre la direction commune de trois structures :

- l'EHPAD Les 4 Saisons – Saint Augustin, établissement public autonome autorisé pour 119 places d'hébergement permanent (dont 15 dédiées à la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés (UVA) et 12 dédiées à l'accompagnement de personnes en situation de handicap vieillissantes [PHV]) et 8 places d'hébergement temporaire (dont 3 places en sortie d'hospitalisation (TSH)) ;
- le foyer d'accueil médicalisé (FAM) La Source, comprenant 40 places d'internat, réparties en deux unités de 20 places, pour l'accueil de personnes de 20 à 60 ans présentant une déficience intellectuelle sévère avec troubles associés (polyhandicap, troubles psychiques...) ;
- le foyer de vie Les Passerelles, autorisé pour 60 places, et partageant les locaux du FAM.

Les principaux enjeux sont les suivants :

1. Poursuivre la croissance des activités par le soutien à l'attractivité des offres d'accompagnement :
  - développer le dispositif d'hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation ;
  - mener les réflexions visant à transformer les offres d'accompagnement ;
  - déployer une stratégie d'attractivité tant envers les professionnels que les usagers.
2. Coordination externe et interne :
  - poursuivre les travaux engagés pour la constitution d'un GTSMS ;
  - développer les partenariats avec les structures sanitaires et médico-sociales environnantes ;
  - poursuivre la mise en conformité des documents réglementaires.
3. Consolider la trajectoire financière des structures :
  - poursuivre la mise en œuvre du plan d'actions défini, en veillant à son adaptation aux évolutions de l'activité et du contexte ;
  - renforcer le pilotage financier et le suivi des indicateurs de gestion afin de sécuriser la soutenabilité des projets engagés et à venir ;
  - optimiser l'allocation des ressources dans une logique d'efficience et de qualité de service rendu.

##### **II. – Description du poste**

###### **Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :**

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

Poursuivre la croissance des activités par le soutien à l'attractivité des offres d'accompagnement :

- développer le dispositif d'hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation ;
- accompagner la transformation de l'EPC en EAM et EANM ;
- repenser les offres d'accompagnement ;
- déployer une stratégie d'attractivité tant envers les professionnels que les usagers.

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

Les différentes instances se tiennent régulièrement, conformément à la réglementation, pour chacun des deux établissements.

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

- poursuivre les travaux engagés pour la constitution d'un GTSMS ;
- développer les partenariats avec les structures sanitaires et médico-sociales environnantes (CH d'Aire-sur-la-Lys, etc).

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

Le directeur dispose de ressources qualifiées :

- 1 AAH finances ;
- 1 AAH/1 ADC RH ;

- 1 ADC chargé des résidents ;
- 1 cadre supérieur de santé (poste vacant).

**Principaux projets à conduire :**

- poursuivre les travaux engagés dans le cadre du GTSMS avec les EHPAD environnants ;
- rédiger un schéma directeur du patrimoine ;
- transformer l'offre d'accompagnement du secteur PH ;
- poursuivre la mise en conformité des documents réglementaires.

**III. – Profil recherché****Expérience professionnelle appréciée :**

Aptitude managériale pour assurer la continuité de la direction commune et développer le projet de GTSMS.

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

- compétences managériales ;
- aptitude au dialogue social ;
- évolution des modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

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

Le contexte de l'établissement suppose que le candidat ait une expérience :

- dans le suivi des travaux ;
- relative à la certification ;
- conduite de projets ;
- aisance dans la rédaction de projets institutionnels (DUERP, projet d'établissement, etc).

**ANNEXE 7****FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Saint-Trivier-de-Courtes (Ain)****I. – Description de l'établissement**

La commune de Saint-Trivier-de-Courtes est située en plein coeur de la Bresse, à 30 km de Bourg-en-Bresse et 33 km de Mâcon.

L'EHPAD est situé en plein coeur de la commune classée village fleuri de la Haute Bresse, il regroupe : 91 lits d'hébergement permanent dont un PASA de 14 places et un SSIAD de 31 places.

Cette grande diversité de services offre une palette graduable de l'accompagnement des personnes âgées depuis leur domicile jusqu'à l'entrée en établissement et s'inscrit dans la politique de parcours de vie proposée par la commune qui héberge également un accueil de jour.

**II. – Description du poste**

Le directeur favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial 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 du territoire et évaluer les conventions existantes.

Il conduit la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales, médicosociales et sanitaires définies au plan national et territorial.

Il devra s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM qui est entré en vigueur.

Il met en oeuvre 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.

Les 3 principaux objectifs pour l'EHPAD sont les suivants :

- poursuivre les travaux sur la fluidité des parcours des personnes âgées instaurés depuis le domicile jusqu'à l'entrée de l'établissement avec accompagnement spécifique pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : PASA : 14 places et inscrire l'établissement au sein des réseaux locaux et des centres de ressources gérontologiques ;
- sensibiliser à la bientraitance et accompagner les équipes de soin dans la montée en compétence pour l'accueil de la population spécifique : formations et sensibilisations régulières sur la conduite à tenir et les bonnes pratiques du quotidien pour favoriser l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ;
- dynamiser la gouvernance de l'établissement notamment par la mise à disposition d'outils.

### III. – Profil recherché

Une expérience de management ainsi que celle dans la conduite d'un établissement sanitaire ou médico-social seraient appréciées ainsi que celle en matière de conduite d'élaboration de projet d'établissement.

Le candidat doit maîtriser la gestion financière et budgétaire d'un établissement, la gestion des risques ainsi que celle des ressources humaines.

Il dispose de compétence en matière d'animation d'équipe pluridisciplinaire et de management du personnel.

Il dispose d'aptitudes à la négociation avec l'ensemble des partenaires. Il doit maîtriser le travail en équipe.

Le candidat doit disposer d'une bonne aptitude managériale et de travail en équipe.

Il doit également détenir de bonnes capacités de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités.

Il dispose d'aptitudes à travailler en réseaux et à gérer la communication en interne à l'établissement et vis à vis des partenaires ou acteurs du territoire.

Il doit être en capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux.

Le candidat doit avoir une bonne connaissance de la gestion administrative et financière d'un établissement, savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

Il doit également avoir le sens de la rigueur dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité.

## ANNEXE 8

### FICHE DE POSTE

#### Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD La Fontaine d'Ursuline et EHPAD Hubert Lalanne (Gironde)

##### I. – Description de l'établissement

**L'EHPAD La Fontaine d'Ursuline** est un EHPAD public autonome situé à Saint-Macaire en Gironde (33), petite commune d'environ 2 000 habitants membre de la communauté de communes du sud Gironde.

L'établissement a un agrément de 114 lits et places répartis en 102 lits d'hébergement permanent, 5 lits d'hébergement temporaire et 7 places d'accueil de jour. Il accueille une unité protégée, dénommée Unité de Vie Spécialisée (UVS) comprenant 14 places permanentes et 1 place temporaire.

Direction commune avec l'EHPAD public Hubert Lalanne de Préchac depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

**L'EHPAD Hubert Lalanne** est un EHPAD public autonome situé à PRECHAC, petite commune du sud Gironde d'environ 1 000 habitants. L'établissement dispose d'une capacité 33 lits et places répartis comme suit :

- 29 lits d'hébergement permanent ;
- 4 lits d'hébergement temporaire.

Les 2 EHPAD sont habilités à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale départementale.

##### Partenariats :

- Le Centre Hospitalier Sud-Gironde : mise à disposition de personnel (médecin coordonnateur, pharmacien, diététicien, médecin du travail) ; Service d'HAD ; Equipe mobile de soins palliatifs du CHSG, réponse en commun à des appels à projets (équipe mobile QVT, Transition énergétique) ;
- Centre Hospitalier Spécialisé de Cadillac ;
- CCLIN ;
- CCECQA ;
- CLIC, DAC ;
- Résidences autonomie d'Auros et de Saint-Pierre-d'Aurillac ;
- Associations locales.

##### II. – Description du poste

**Les missions générales du directeur** s'inscrivent dans les valeurs du service public et dans les politiques sociales, médico-sociales et dans une démarche de santé publique.

**Les activités du directeur d'établissement social et médico-social** se répartissent entre stratégie, coordination et responsabilité opérationnelle :

##### Stratégie :

- il définit et fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'agence régionale de santé (ARS) ;
- les services du conseil départemental : actualisation du projet d'établissement et projet de création d'un GTSMS ;
- il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le conseil d'administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;

- il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent ;
- il définit la politique financière de son établissement ;
- 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.

**Coordination :**

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

**Opérationnel/conduite générale de l'établissement :**

Suivi du plan d'action en lien avec les résultats de l'évaluation externe 2025.

Elaboration du budget et pilotage financier : plan de retour à l'équilibre de l'EHPAD Hubert Lalanne, suivi financier en lien avec le PPI de la Fontaine d'ursuline.

Répondre à des appels à projets dans le cadre de l'EHPAD de demain.

**III. – Profil recherché**

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétence) afin de maîtriser les grands domaines d'activité des établissements ;
- avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
- avoir le sens de l'autorité ;
- avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation. Rechercher le consensus lorsqu'il est possible ;
- savoir convaincre, faire adhérer ;
- être maître de soi face aux situations de conflit.

**ANNEXE 9****FICHE DE POSTE**

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EP'AGE 36 : Groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique (Centre départemental gériatrique « Les Grands Chênes » de Châteauroux, des centres hospitaliers « Saint-Charles » de Valençay, de Levroux et de l'EHPAD « le Rosier » de Vatan), (Indre)**

**I. – Description de l'établissement**

Le groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique de l'Indre (EP'AGE 36) est une direction commune comportant 1 215 lits et places et 950 agents répartis entre quatre établissements, pour un budget



consolidé de 74 M€. Il constitue un rouage majeur de la filière gériatrique de l'Indre et est partie du GHT de l'Indre :

- le centre départemental gériatrique de l'Indre (CDGI) (677 lits et places) est l'établissement pivot et regroupe les activités suivantes : USLD (dont LISP), UHR, EHPAD, PASA, Accueil de jour, plateforme de répit départementale, chambres relais, équipe mobile gériatrique départementale ;
- le Centre Hospitalier de Valençay (CHV) (218 lits et places) : SSR polyvalent (dont LISP), EHPAD, SSIAD. Le CH de Valençay gère également un pôle de santé pluridisciplinaire (12 professionnels libéraux, 3 organismes divers) ;
- le Centre Hospitalier de Levroux (CHL) (220 lits et places) : SSR polyvalent, EHPAD, SSIAD ;
- l'EHPAD « Le Bois Rosier » de Vatan (ELBRV) (100 lits et places) : EHPAD et SSIAD.

Les 4 établissements ont un projet d'établissement commun (2020/2025) et les 3 établissements sanitaires ont réalisé une certification commune (B).

La fusion des 4 établissements est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Projets structurants en cours :

- CDGI : USPC, Centre de Ressources Territorial, 2 PASA supplémentaires, USP en lien avec le CH de Châteauroux-Le Blanc ;
- CHV : spécialisation de lits de SMR en gériatrie, 1 PASA, 1 UHR, évolution du SSIAD ;
- CHL : spécialisation de lits SMR polyvalents, évolution du SSIAD ;
- ELBRV : évolution du SSIAD.

Les 4 établissements sont depuis longtemps et de façon pérenne engagés dans des mutualisations de moyens et de fonctionnements étendues. Le groupe EP'AGE 36 a également développé de nombreuses coopérations avec les autres acteurs sanitaires et médicosociaux du territoire : GHT, CPTS, Comité Départemental des Soins Palliatifs.

Le groupe EP'AGE 36 anime la Conférence Départementale des EHPAD de l'Indre.

## II. – Description du poste

Direction générale du groupe EP'AGE 36, pilotage, animation, coordination des actions de l'équipe de direction.

### Missions générales, permanentes :

- définition et mise en œuvre de la politique générale et de la stratégie : positionnement au sein du territoire, orientations, adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire, développement des missions sanitaires et médicosociales ;
- définition et mise en œuvre de la politique financière, de la soutenabilité de la gestion et du programme pluriannuel d'investissement ;
- définition et mise en œuvre de la politique des ressources humaines d'attractivité et de fidélisation ;
- définition et mise en œuvre de la politique de communication, relations avec les partenaires, ARS, CD, CPTS, GHT...) ;
- pilotage et mise en œuvre du projet d'établissement, et du développement des missions sanitaires et médico-sociales. Le directeur général est le garant des valeurs du groupe EP'AGE 36.

## III. – Profil recherché

### Qualités requises :

- capacité au management participatif ;
- capacité à piloter une équipe de direction de 8 personnes (directions fonctionnelles et directions de site) ;
- capacité d'analyse, de synthèse et d'anticipation des situations ;
- écoute et dialogue social de qualité ;
- sens de la négociation interne et externe, relations avec les élus et les services du Conseil départemental ;
- communication adaptée à l'intérêt des usagers, des établissements et des personnels ;
- sens de l'intérêt général ;
- réactivité.

### Compétences professionnelles requises :

- connaissance approfondie de l'environnement et des dispositifs sanitaires et médico-sociaux ;
- conduite de projet (dont des projets architecturaux importants) ;
- conduite du changement ;
- partenariat et travail en réseau ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- connaissance des réglementations relatives à la gestion administration et financière de structures sanitaire ; et médico-sociale publiques.

## ANNEXE 10

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice du Centre Hospitalier Fernand Merlin de Saint-Just-la-Pendue (SMR, EHPAD, accueil de jour) et de l'EHPAD de Neulise, en direction commune (Loire)****I. – Description de l'établissement**

Etablissements du département de la Loire (42) situés sur le territoire du Roannais (à 15 minutes de Roanne, 45 minutes de Saint-Etienne, 50 minutes de Lyon).

CH Saint-Just-la-Pendue : 12 lits de SMR, 81 lits d'EHPAD permanent, 1 lit temporaire, 14 places d'accueil de jour.

EHPAD de Neulise : 83 lits d'hébergement permanent dont 12 en unité de vie protégée, 1 lit d'hébergement temporaire.

Les deux structures sont distantes de 6 km.

Les enjeux stratégiques à l'échelle des établissements sont de :

- maintenir les 2 structures à un équilibre budgétaire et une économie d'échelle viable ;
- développer la mutualisation de moyens entre les deux établissements ;
- inscrire les établissements dans le territoire de l'Est roannais en développant des partenariats avec le CH de Roanne et les EHPAD du secteur au sein d'une filière gériatrique étendue ;
- poursuivre la conduite du projet de reconstruction immobilière sur les deux sites avec perspective d'un rapprochement géographique des deux établissements.

**II. – Description du poste**

Chefferie de deux établissements à taille humaine au service des personnes âgées fragiles.

C'est un métier profondément humain qui vous attend, avec une grande richesse de missions.

- pilotage de la politique RH : recrutement, attractivité, fidélisation, formation, gestion des parcours, dialogue social, qualité de vie au travail ;
- gestion budgétaire et financière : préparation des budgets, suivi mensuel, analyse des écartés, arbitrages, recherche d'efficacité ;
- garantir la qualité, la sécurité des soins et la bientraitance : certification, évaluation externe, gestion des risques, traitement des événements indésirables, plan d'actions qualité ;
- superviser la logistique, les infrastructures, la maintenance et la sécurité : conformité réglementaire, plans de travaux, sécurité incendie, hygiène ;
- s'assurer du respect des obligations légales et du bon fonctionnement administratif de l'ensemble des activités.

Vous serez garant du projet de l'établissement, vous bénéficiez des ressources adéquates pour lui donner une identité et concrétiser vos initiatives, tout en conservant un échange de qualité avec les autorités de tarification.

Vous recrutez, encadrez, accompagnez toutes les équipes en veillant à garantir une ambiance de travail bienveillante et stimulante, tout en maintenant un climat social participatif.

Ce sont également des relations humaines fortes avec les résidents et leurs familles.

Le directeur sera le garant du pilotage et du rayonnement de ces deux structures dans le bassin dans lequel elles sont implantées.

**III. – Profil recherché**

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience confirmée de direction d'établissements sanitaires et/ou médico-sociaux, prioritairement en EHPAD.
- Expérience appréciée en :
  - direction commune ou multisites ;
  - établissement adossé à un centre hospitalier ou en environnement sanitaire (CH, SMR, GHT).
- Expérience en conduite de projets structurants, notamment :
  - projets immobiliers ;
  - restructuration ou rapprochement d'établissements ;
  - projets de mutualisation ou de transformation organisationnelle.
- Pratique avérée du management d'équipes pluridisciplinaires et du dialogue social.
- Maîtrise du cadre réglementaire et institutionnel :
  - des EHPAD (CASF, CPOM, évaluations HAS, droits des usagers) ;
  - du secteur sanitaire, en particulier du SMR.

- Connaissance des :
  - modalités de financement sanitaire et médico-social (EPRD, ERRD, PGFP) ;
  - relations avec les autorités de tutelle (ARS, Conseil départemental) ;
  - logiques hospitalières et de coopération sanitaire/médico-sociale.
- Compréhension des enjeux liés :
  - à l'organisation des parcours de soins et d'accompagnement des personnes âgées ;
  - à la conduite d'un projet immobilier et à ses impacts organisationnels.
- Capacités de pilotage stratégique et de conduite du changement dans un contexte de transformation.
- Leadership et aptitudes managériales permettant de :
  - fédérer des équipes aux cultures institutionnelles différentes ;
  - structurer une dynamique de direction commune.
- Compétences solides en :
  - gestion budgétaire et financière multi-établissements ;
  - pilotage de la qualité, de la sécurité et de la performance ;
  - conduite de projets immobiliers.
- Aptitudes relationnelles et institutionnelles affirmées, sens de la négociation.

## ANNEXE 11

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD Vellavi/Saint-Didier-en-Velay (Haute-Loire)**

##### **I. – Description de l'établissement**

EHPAD public autonome, situé dans la commune du Saint Didier en Velay, au Nord Est du département de la Haute Loire. Commune très bien desservie par les axes routiers en direction d'Yssingaux et de Firminy/St Etienne et à 30 mn du Puy en Velay.

Commune dynamique avec un cadre de vie agréable.

L'EHPAD comporte 97 lits d'hébergement permanent et une unité de 8 lits de PHV (personnes handicapées vieillissantes).

Les locaux sont récents et bénéficient d'une unité sécurisée.

L'établissement se situe dans une zone très attractive et dont les perspectives font apparaître une prévision d'augmentation significative de personnes âgées de plus 85 ans dans les années à venir.

Il bénéficie de la proximité avec le centre hospitalier de Firminy et de l'étayage de la filière gériatrique de l'Ondaine.

L'EHPAD dispose d'un bel outil de travail et de conditions d'exercice intéressantes notamment grâce à la dynamique générée par le rapprochement avec le secteur handicap.

##### **II. – Description du poste**

###### **Management interne de la structure :**

- évaluer les besoins et être porteur des recrutements et du développement des formations et du perfectionnement du personnel en place.
- coordonner et mettre en place une organisation optimale des équipes ;
- conduire le dialogue social et animer les instances de l'établissement.

###### **Stratégie :**

- poursuivre le développement des coopérations territoriales ;
- faire le bilan et suivre les indicateurs du CPOM ;
- impulser une démarche d'amélioration continue de la qualité et suivre les résultats de l'évaluation externe ;
- représenter et promouvoir la structure en assurant l'interface avec le conseil d'administration, les familles des résidents, les organismes de tutelles.

###### **Gestion économique et financière :**

- être le garant de l'équilibre financier de la structure.
- élaborer les documents budgétaires et financiers.

###### **Conduite de l'établissement :**

- en concertation avec les équipes, piloter un nouveau projet d'établissement en lien avec les objectifs du CPOM garantissant la qualité, la sécurité et le bien être des résidents ;
- assurer un taux d'occupation élevé de l'EHPAD.

### III. – Profil recherché

Le directeur-la directrice assure la gestion quotidienne de l'établissement.

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

Connaissances des enjeux et de la réglementation applicable au secteur requises.

Bonne maîtrise des enjeux budgétaires applicables aux ESMS.

Compétence managériale solide.

Le directeur-la directrice devra s'attacher à créer un climat de confiance autant en interne qu'en externe.

Profil :

Bienveillance, capacité à fédérer les équipes.

Disponibilité et sens du service public.

Aisance dans les relations avec les élus locaux, partenaires institutionnels, et familles des résidents.

## ANNEXE 12

### FICHE DE POSTE

#### Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de Langogne (Lozère)

##### I. – Description de l'établissement

Le CH est membre fondateur du GHT Lozère, dont la convention a été signée en 2016. Il permet une prise en charge sanitaire et médico-sociale aux personnes âgées du bassin de vie langonais qui inclue une trentaine de communes en Lozère et autant hors Lozère, soit environ 14 000 habitants.

Le GHT fait bénéficier aux membres des soutiens en personnel (consultations avancées en gynécologie, cancérologie, gériatrie, convergence des SI, mutualisation des marchés).

Il a signé son CPOM hospitalier en 2025.

Sa restructuration totale s'est achevée en mai 2021.

Il est à noter une importante activité de consultations externes assurées directement par la structure avec plusieurs spécialités, un service de radiologie programmée, un service d'ophtalmologie qui fonctionne 2 jours par semaine.

L'implantation de la maison de santé qui jouxte l'hôpital est un atout, ainsi que les coopérations avec la CPTS.

##### II. – Description du poste

###### Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Améliorer et consolider l'équilibre financier de l'établissement,

Accompagner les personnels vers de nouvelles organisations, en lien fort avec les réflexions nationales et régionales (PRS),

Proposer une organisation de l'EHPAD assurant un retour à l'équilibre financier, s'appuyant sur un projet concourant à assurer, dans la durée, son attractivité.

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

Stabiliser l'organisation de l'établissement et la rendre plus efficiente

Maintenir les liens forts, opérationnels et être force de proposition avec le GHT Lozère.

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

Articulation avec le GHT, et les établissements de santé à proximité de Langogne (CH du Puy, CHU Saint Etienne, CHU Nîmes).

Poursuivre la dynamique de coopération avec la CPTS et la MSP.

Participation, le cas échéant, aux réunions de travail et actions portées par le contrat local de santé.

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

Poursuivre la réorganisation des services supports afin d'apporter une meilleure maîtrise budgétaire (gestion des stocks, suivi recette/dépense, suivi absentéisme et tableau des effectifs)

Préparer l'EHPAD résidence Lingonia à son évaluation HAS en novembre 2026 et début 2027 pour l'EHPAD St Christophe de Pradelles.

S'approprier les démarches et actions entreprise par la direction par intérim, notamment concernant l'EHPAD, et les actualiser en s'appuyant sur votre compétence et savoir-faire.

Poursuivre la dynamique des mises à jour réglementaires.

###### Principaux projets à conduire :

Développer le parcours de la personne âgée et les offres de solution de répit en lien avec le domicile via un projet d'accueil de jour et d'hébergement temporaire.

Constituer le dossier de demande pour des lits en soins palliatifs au niveau du service de médecine.

Poursuivre la stratégie de consultations avancées, en lien fort avec les besoins du bassin de vie langonais. Poursuivre le déploiement de la télédermatologie en lien avec le CHU de St Etienne.

Faire évoluer les soins non programmés en transformant le Centre Médical Lagonais (UF médecine soins non programmés) en lien avec le Président Association du CML et les médecins généralistes de la MSP.

Poursuivre en lien avec le Centre d'Imagerie Médicale43 et les autres partenaires pour le développement de la mammographie et faciliter l'accès au dépistage.

Poursuivre l'étude sur la faisabilité de l'installation d'un scanner au niveau de l'hôpital.

Poursuivre les actions menées et rechercher des solutions pour assainir la situation financière.

### III. – Profil recherché

Au-delà des compétences listées ci-dessous, l'attention du recruteur portera avant tout sur une expérience en matière de direction (ou d'adjoint) d'établissement de santé ou médico-social, sur la capacité de développer une stratégie et de conduire des projets de transformation et sur les qualités relationnelles afin de permettre une adhésion des équipes à ces différents projets. La situation du CH de Langogne nécessite d'être en mesure d'appréhender les enjeux financiers et budgétaires ; néanmoins, le profil du directeur adjoint recruté récemment permet de disposer de compétences utiles en la matière.

#### **Expérience professionnelle appréciée :**

- management de direction d'établissements multi sites ;
- projet de coopération ;
- conduite de mesures et accompagnement dans le cadre d'un établissement de petite taille, dont l'équilibre financier nécessite un pilotage fin ;
- sens du dialogue avec les élus locaux ;
- sens du collectif dans le cadre d'une participation active au sein du GHT Lozère ;
- conduite du dialogue social ;
- communication interne et externe ;
- gestion en mode projet ;
- connaissance en gestion des situations sanitaires exceptionnelles (SSE).

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

- connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (CH, EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs...) ;
- compétences en management d'équipes pluridisciplinaires ;
- connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires à la fois sur le secteur sanitaire et médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint ;
- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement...) ;
- compétence en gestion de prestations (intellectuelles, de services, etc.) ;
- connaissance des GHT, de leurs modes de fonctionnement et du potentiel ;
- facilité de travail avec les autorités (ARS et CD) ;
- connaissance des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle...).

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

- capacités relationnelles et aptitudes au management : animation d'équipe, communication, conduite de projet, sens relationnel affirmé ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- adaptabilité sur les nécessités des missions ;
- rigueur et organisation.

## ANNEXE 13

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD des Sources-Sèvremoine (Maine-et-Loire)**

#### **I. – Description de l'établissement**

EHPAD rénové et étendu fin 2018, situé à Saint-Germain-sur-Moine (commune déléguée de Sèvremoine – 26 000 habitants), en Maine-et-Loire. Implanté à proximité de la 4 voies reliant Nantes (40 km) à Cholet (20 km), il bénéficie d'une localisation stratégique.

L'établissement collabore étroitement avec l'officine locale (PDA) et les maisons médicales de la commune nouvelle (une dizaine de médecins traitants). Il est adhérent à la CPTS, au titre du collège établissements. Le



territoire compte également un SMR associatif (60 lits), quatre autres EHPAD de taille comparable et un SSIAD associatif, avec lesquels des coopérations sont engagées.

Acteur reconnu, l'EHPAD participe activement à la construction des parcours de santé des personnes âgées. Il est partenaire du CRT Cholet-Sèvremoine, aux côtés des acteurs locaux et hospitaliers, et siège dans ses instances (comité stratégique, comité de pilotage). Il contribue à des actions opérationnelles en faveur du domicile : portage de repas, accueil de la plateforme de répit des aidants, offre APA pour les seniors.

L'établissement est adhérent de l'ACEP 49, réseau des ESSMS publics et hôpitaux de proximité du Maine-et-Loire, qui évoluera en GTSMS en 2026.

Poursuivre les projets pour une prise en soins qualitative et adaptée.

Consolider la situation économique et préparer l'évaluation 2027.

Renforcer les partenariats locaux et départementaux (CRT, GTSMS).

Travailler au rapprochement avec l'autre EHPAD public de Sèvremoine (77 lits) pour créer un opérateur public unique à deux implantations.

Etablissement majeur du territoire, soutenu par un CA et un CVS impliqués, reconnu pour la qualité des soins et l'engagement des professionnels.

## **II. – Description du poste**

Assurer la conduite stratégique et opérationnelle de l'EHPAD, en cohérence avec les orientations départementales et les dynamiques partenariales.

Piloter la mise en œuvre du projet d'établissement et contribuer activement à la filière « grand âge » du territoire. Renforcer les coopérations locales (EHPAD, SSIAD, CPTS, CRT, GTSMS) et soutenir les projets partagés au service des parcours de santé.

Supervision du projet de soins, travailler en binôme avec la cadre de santé pour garantir la qualité et la sécurité des prises en charge, en veillant à l'adaptation continue des pratiques aux besoins des résidents.

Assurer la gestion financière, le suivi de la trésorerie et la maîtrise des équilibres économiques. Elaborer et suivre les budgets, optimiser les ressources et garantir la conformité réglementaire.

Encadrer et animer les équipes, développer les compétences, conduire les projets RH (recrutement, formation, GPEC) et favoriser un climat social constructif.

Superviser les approvisionnements, la maintenance des bâtiments et équipements, ainsi que la logistique, en garantissant la qualité et la maîtrise des coûts.

Veiller au respect des obligations légales et réglementaires, assurer la production des documents officiels et le suivi des instances (CA, CVS, partenaires institutionnels).

## **III. – Profil recherché**

### **Expérience professionnelle :**

Expérience confirmée dans le domaine des personnes âgées.

Expérience réussie dans le management, le pilotage financier et RH d'un ESSMS.

Expérience avérée en gestion de projet et conduite de démarches partenariales.

### **Connaissances particulières :**

Maîtrise du cadre réglementaire des ESSMS et des EHPAD.

Connaissance des politiques publiques liées au grand âge et des dispositifs territoriaux (CPTS, GTSMS, CRT).

Maîtrise de la gestion budgétaire, trésorerie et optimisation des ressources.

Connaissance des outils de pilotage qualité et évaluation (HAS, référentiels ESSMS).

### **Compétences professionnelles :**

Leadership et capacité à fédérer les équipes autour d'un projet commun.

Compétences supérieures en pilotage financier et gestion des ressources humaines.

Aptitude à développer des partenariats stratégiques et à travailler en réseau.

Capacité d'analyse, de prise de décision et de gestion des priorités.

Qualités relationnelles et sens de la communication institutionnelle.

## **ANNEXE 14**

### **FICHE DE POSTE**

#### **Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Le Voilier » à Bouère et EHPAD « Providence » à Meslay du Maine (Mayenne)**

### **I. – Description de l'établissement**

Direction commune comprenant l'EHPAD Le Voilier et l'EHPAD Providence situés dans le Pays de Meslay-Grez en Mayenne.

EHPAD LE VOLLIER :

– 60 places d'hébergement permanent dont 14 places de PASA (dont PASA Equinoxe).

**EHPAD LA PROVIDENCE :**

- 80 places d'hébergement permanent dont 14 places de OASA ;
- 3 places d'hébergement temporaire ;
- 6 places d'accueil de jour.

**Principales missions et projets à mettre en œuvre :**

- assurer la conduite générale de la gestion des établissements ;
- maintenir un bon climat social ;
- développer les coopérations et mutualisations entre les deux EHPAD, avec les autres établissements des GC SMS et les CH de proximité ;
- conduire les CPOM et leur reconduction ;
- mettre en œuvre la réforme des SAD ;
- poursuivre l'expérimentation du PASA Equinoxe ;
- renforcer les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur le territoire ;
- participer à la CPTS du Sud-Est Mayennais et au CLQ du Pays de Meslay-Grez ;
- conduire les projets d'extension et de rénovation des deux EHPAD ;
- mettre en place les lignes directrices de gestion ;
- poursuivre le plan de prévention des TMS ;
- développer les projets en cours de l'établissement : mise en œuvre du PASA Equinoxe, projet d'habitat inclusif, EHPAD hors les murs, etc ;
- poursuivre le déploiement de la PFRA du Sud-Mayenne.

**II. – Description du poste**

Le directeur est le représentant légal du groupement d'EHPAD (Le Vollier et La Providence) et assure la conduite générale de l'établissement dans les domaines sanitaires, social et médico-social. Il met en œuvre le projet d'établissement et coordonne l'exécution des décisions du conseil d'administration.

**Principales missions :****Pilotage stratégique et organisationnel**

- définir et mettre en œuvre le projet d'établissement en cohérence avec le territoire et les orientations de l'ARS ;
- construire un pôle ressource gérontologique et favoriser la coordination avec le nouvel EHPAD du groupement ;
- développer la mutualisation et l'optimisation des ressources entre les établissements.

**Gestion administrative et financière**

- ordonnancement des dépenses et suivi budgétaire ;
- gestion des ressources humaines : recrutement, encadrement, animation et développement des équipes.

**Management et relations partenariales**

- animer et motiver les équipes pluridisciplinaires ;
- maintenir des relations étroites avec les résidents, les familles et les partenaires institutionnels et territoriaux ;
- garantir la qualité des services et la conformité réglementaire.

Le directeur est responsable de la bonne marche de l'établissement, de la qualité des prestations et de l'évaluation des actions conduites.

**III. – Profil recherché**

Pour les emplois fonctionnels, le paragraphe suivant sera obligatoirement inséré dans cette rubrique :

« L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, 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. »

**EXPERIENCE ET COMPETENCES REQUISES****Expérience professionnelle :**

Le poste s'adresse à un directeur D3S expérimenté, ayant :

- une solide connaissance des différents domaines de gestion (administratif, financier, RH, médico-social) ;
- la capacité de fédérer et coordonner plusieurs entités juridiques au sein d'un même organisme gestionnaire ;
- une expérience reconnue dans le pilotage stratégique et opérationnel d'établissements médico-sociaux.

**Qualités requises :**

- vision stratégique et prospective ;
- capacité de management et d'animation des équipes pour conduire les projets à terme ;
- capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes ;

- écoute active et dialogue social de qualité, reconnu et éprouvé ;
- communication adaptée aux différents publics : résidents, usagers, professionnels et bénévoles ;
- sens de l'autorité, du service public et de l'intérêt général.

**Compétences professionnelles :**

- connaissance approfondie des politiques sanitaires, médico-sociales, ainsi que du cadre législatif et réglementaire ;
- capacité à diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur un jugement solide ;
- savoir expliquer et faire partager la stratégie, en définissant les implications et déclinaisons opérationnelles ;
- capacité à adapter l'établissement aux contraintes financières tout en maintenant la qualité des prestations et le bien-être du personnel ;
- aptitude à susciter l'adhésion des équipes internes et des partenaires externes ;
- polycompétence : maîtrise des grands domaines d'activité de l'établissement et capacité à exercer plusieurs fonctions si nécessaire ;
- sens de l'écoute, de la concertation et de la négociation ;
- attention portée aux attentes des usagers et à leur satisfaction.

## ANNEXE 15

## 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 16

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Nédonchel (Pas-de-Calais)****I. – Description de l'établissement**

Etablissement Hébergeant des Personnes Agées Dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est de 83 lits d'hébergement permanent dont 15 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 - le retour à l'équilibre financier - l'amélioration de la politique globale de prise en charge - la réactivation/déploiement des parcours territorialisés

**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 :**

Stage en EHPAD apprécié

**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 17****FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD du Stift à MARLENHEIM  
et Maison d'Accueil du Kochersberg à WILLGOTTHEIM (Bas-Rhin)****I. – Description de l'établissement**

Les deux EHPAD (MARLENHEIM et WILLGOTTHEIM) qui sont à une distance de 8 kms, ont une capacité de :

– Marlenheim 74 lits (arrêté conjoint de renouvellement d'autorisation du 24 mai 2017) dont :

1 place en temporaire, 14 places en unité protégée et 12 places d'accueil de jour

– Willgottheim (arrêté conjoint de renouvellement du 11 septembre 2018) : 62 lits dont 2 lits temporaires.

Les principaux enjeux sont :

- financiers : EHPAD de Marlenheim a bénéficié de crédits en 2024 au titre des EHPAD en difficultés financières avec un plan d'actions à mettre en oeuvre ;
- climat social : suite à un rapport sur les risques psycho-sociaux à l'EHPAD de Marlenheim à la demande des représentants du personnel ;
- développement de l'offre : maintien du service de suppléance et de dépit adossé à l'EHPAD de Marlenheim en faveur des aidants.

Les EHPAD sont bien implantés dans leur territoire partenariats avec les HUS et le CH de Saverne, membre actif de la CPTS « Mossig et vignoble » et du GCSMS EPAAL (établissements publics autonomes d'Alsace).

Un enjeu à venir sera la construction des GTSMS (groupements de territoire sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

**II. – Description du poste**

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement visées dans l'article L. 315-17 du code de l'action sociales et des familles. Il est le représentant légal de l'établissement.

Le directeur assure 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, dialogue social ;
- gestion administrative et financière : formalisation des procédures qualité, gestion financière tant sur le volet fonctionnement qu'investissement. Le directeur est le garant de la bonne utilisation des crédits alloués et du respect de l'équilibre budgétaire afin d'assurer la pérennité des établissements ;
- gestion logistique : supervision de la maintenance du bâti, projection sur les travaux à prévoir et leur financement pluriannuel.

### III. – Profil recherché

Pour ce poste, il est recherché un candidat disposant d'une expérience précédente en qualité de directeur d'ESMS.

Le candidat devra disposer de bonnes aptitudes humaines, relationnelles, managériales : maîtrise du dialogue social, capacité d'écoute, accompagnement au changement.

Il est souhaité un 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.

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

- connaissance des budgets et des finances publiques, de la comptabilité publique et du contrôle de gestion ;
- connaissances relatives à la législation et la réglementation des EHPAD (loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002...) ;
- code des marchés publics, réglementation associée et jurisprudence ;
- management d'équipes ;
- gestion de projets.

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

- capacité de décision ;
- capacité d'écoute et de communication ;
- aptitude à la concertation et à la négociation ;
- capacité de management ;
- réflexion prospective ;
- sens du travail en équipe et du collectif ;
- rigueur méthodologique et organisationnelle ;
- sens de l'écoute et de la communication.

## ANNEXE 18

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD intercommunal de Sennecey-le-Grand – Saint-Ambreuil (Saône-et-Loire)**

##### **I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD intercommunal de Sennecey-le-Grand – Saint-Ambreuil est un établissement public autonome accueillant 135 résidents sur deux sites complémentaires : 75 lits à Sennecey-le-Grand, dont une unité Alzheimer de 10 lits, et 60 lits à Saint-Ambreuil.

Implanté dans un territoire à taille humaine, à proximité de l'axe Chalon-sur-Saône/Tournus, l'établissement s'inscrit dans une dynamique territoriale active en matière de prise en charge des personnes âgées, en lien étroit avec le centre hospitalier de Chalon-sur-Saône et les acteurs médico-sociaux locaux.

Membre du GCSMS des EHPAD du Sud Bourgogne Franche-Comté, il bénéficie d'un environnement coopératif structuré, favorisant la mutualisation de compétences, l'appui entre directions et le développement de projets communs.

Engagé dans une démarche de redressement financier et de modernisation de son organisation, l'établissement offre un cadre propice à l'exercice d'une première direction, avec l'accompagnement des autorités de tutelle et des partenaires institutionnels.

##### **II. – Description du poste**

Le directeur ou la directrice assure la conduite globale de l'EHPAD intercommunal, sous l'autorité du président du conseil d'administration et en lien étroit avec l'Agence régionale de santé et le Conseil départemental.

Il ou elle participe à la définition et à la mise en oeuvre du projet d'établissement, en cohérence avec les orientations du Projet Régional de Santé et les priorités territoriales, et pilote la démarche qualité dans le cadre de la nouvelle évaluation des ESSMS.

Le poste comporte une forte dimension de pilotage et d'organisation : suivi budgétaire, accompagnement de la trajectoire financière, gestion des ressources humaines, animation du dialogue social et structuration des modes de management sur les deux sites.

Le directeur s'appuie sur les équipes en place, les compétences du GCSMS et l'accompagnement des tutelles pour conduire progressivement les projets structurants de l'établissement (organisation, qualité, coopération, projets patrimoniaux).

Ce poste constitue une opportunité d'exercice complet et responsabilisant d'une fonction de direction, dans un cadre sécurisé et accompagné, favorable à la consolidation des compétences managériales et stratégiques.

##### **III. – Profil recherché**

Le poste est ouvert à un professionnel souhaitant accéder à une première fonction de direction ou disposant d'une expérience récente dans des fonctions d'encadrement, de direction adjointe ou de pilotage de projets dans le champ social ou médico-social.



Le candidat devra démontrer un intérêt marqué pour la gestion d'un établissement médicosocial, des capacités d'analyse et d'organisation, ainsi qu'une appétence pour le management d'équipes pluridisciplinaires.

Une connaissance des enjeux des EHPAD, du cadre réglementaire des ESSMS et des politiques publiques en faveur des personnes âgées est attendue, sans qu'une expérience approfondie de direction ne soit exigée.

Le futur directeur devra faire preuve d'engagement, de sens des responsabilités, de qualités relationnelles et d'une capacité à s'inscrire dans un travail partenarial, notamment au sein du GCSMS et avec les acteurs du territoire.

Le poste offre un environnement favorable à la montée en compétences, avec des appuis institutionnels, des coopérations actives et des projets structurants permettant de développer une expérience complète de direction.

## ANNEXE 19

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier Maurice Chabert de Gordes**

##### **I. – Description de l'établissement**

Le Centre Hospitalier de Gordes est situé sur un territoire présentant la spécificité d'être à la fois rural, et très touristique. La commune de Gordes compte environ 1 700 habitants. L'établissement se situe à 45 km à l'est d'Avignon, à 17 km de Carpentras, 18 km de L'Isle sur-la-Sorgue, 20 km d'Apt, 27 km de Carpentras, et 80 km au nord d'Aix en Provence.

Le Centre Hospitalier de Gordes est un établissement public de santé de proximité situé à Gordes (PACA). Il est labellisé Hôpital de Proximité depuis 2022 et membre du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Vaucluse – GHT-84, ce qui favorise la coopération avec les autres établissements de santé du territoire.

Le Centre Hospitalier de Gordes compte aujourd'hui :

5 lits de Médecine Polyvalents

20 lits de Soins de Suite et de Réadaptation Polyvalents

75 lits d'EHPAD, dont 12 lits en Unité de Vie Protégée (UVP)

32 places de SSIAD

Des consultations avancées

Il détient une autorisation de médecine, de SMR polyvalent. Il dispose d'autorisations pour le fonctionnement d'un EHPAD et d'un SSIAD (futur SAD mixte)

L'établissement présente une situation financière saine.

Il est certifié « qualité des soins confirmés » en 2022 et la prochaine visite de certification est programmée en juin 2026.

Les équipes professionnelles sont stables, mais il existe une réelle difficulté pour l'établissement à construire une équipe médicale complète.

Le dossier de déploiement du Service A Domicile mixte aide et soin en collaboration avec le SAAD (Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile Amical) est cours d'instruction conjointe par l'ARS et le Département.

Le projet de restructuration de l'EHPAD est en cours (dédoulement de chambres) va débuter en 2026.

##### **II. – Description du poste**

##### **Le directeur ou la directrice du Centre hospitalier de Gordes :**

- assure la conduite générale de l'établissement et le pilotage de son projet, dans une logique d'hôpital de proximité articulant médecine, SMR, EHPAD et SSIAD ;
- définit la stratégie en cohérence avec les orientations de l'ARS, du PRS/SROS, et garantit la déclinaison opérationnelle du projet d'établissement 2024-2028 et s'inscrit dans le cadre de la réforme des autorisations ;
- organise la gouvernance et le fonctionnement des instances (conseil de surveillance, CME, CSE, commissions), met en place les délégations et l'organisation interne, et veille à la continuité de service ;
- pilote les ressources humaines (recrutement, attractivité, compétences, conditions de travail), anime le dialogue social et accompagne la conduite du changement ;
- définit et conduit la politique financière dans une logique de soutenabilité et d'efficience ;
- garantit la conformité réglementaire et la performance médico-économique des activités ;
- coordonne les parcours et les coopérations territoriales (GHT, CPTS, partenaires sanitaires et médico-sociaux, acteurs de ville) ;
- positionne l'hôpital de proximité de Gordes comme un acteur clé du parcours de santé du territoire ;
- anticipe les évolutions de l'offre de soins et des besoins de la population ;
- définit et met en œuvre de la politique de communication, relations avec les partenaires, ARS, CD, CPTS, GHT...

##### **III. – Profil recherché**

Le candidat dispose d'une expérience de direction d'un hôpital de proximité, d'un EHPAD ou d'une structure médico-sociale ou de direction adjointe d'un établissement public de santé.

Il maîtrise la participation à des projets de coopération territoriale (GHT, GCS, CPTS, partenariats ville-hôpital) ainsi que la conduite du dialogue de gestion avec l'ARS et les partenaires institutionnels.

Le candidat doit maîtriser la gestion financière et budgétaire d'un établissement, la gestion des risques ainsi que celle des ressources humaines.

Il dispose de compétences en matière d'animation d'équipe pluridisciplinaire et de management du personnel, d'accompagnement au changement et à la conduite de projets organisationnels.

Il dispose d'aptitudes à travailler en réseaux et à gérer la communication en interne et vis-à-vis des partenaires ou acteurs de territoire.

## ANNEXE 20

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice de la Résidence de la Vallée de l'Ouanne de Charny et EHPAD et EAM « Château de Bouron » de Champcevrains (Yonne)**

##### **I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD de Charny est en direction commune avec l'EHPAD et l'EAM de Champcevrains depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024.

L'EHPAD de Charny compte 70 lits d'HP, dont 19 en unité protégée et 2 lits d'HT.

L'établissement se trouve en plein coeur du village, en face de l'école et de la crèche.

L'établissement dispose de 48 ETP au total.

Présence d'un médecin coordonnateur à 40 %, d'une IDEC à 100 %, d'une adjointe des cadres RH et d'une adjointe des cadres à la comptabilité et aux admissions.

Taux d'occupation de 99,45 % en 2025, avec une liste d'attente.

Présence d'un ADJ itinérant 2 jours par semaine.

Projet de réalisation d'un PASA courant 2026.

L'EHPAD de Champcevrains dispose de 86 lits d'HP, dont 25 en unité protégée, 12 en UPPA et 2 lits d'HT.

L'établissement est plutôt isolé et situé à 45 minutes de Montargis (Loiret) et d'Auxerre (Yonne).

L'établissement dispose de 80 ETP au total.

Présence d'un médecin coordonnateur à 20 %, d'un CSS, d'une adjointe de direction, d'une secrétaire de direction, d'une adjointe RH, d'une adjointe aux admissions et d'un adjoint des cadres aux finances.

Taux d'occupation de 95 % en 2025.

L'EAM compte 20 résidents atteints de troubles autistiques sévères.

Il dispose de 20 ETP au total.

Présence d'une IDE à 100 %, d'une IDEC à 100 % et d'un médecin psychiatre intervenant une matinée tous les 15 jours.

Taux d'occupation de 100 %.

##### **II. – Description du poste**

##### **Pour les 2 EHPAD et l'EAM**

##### **– Conduite du projet d'établissement :**

Poursuite du projet d'établissement et du projet de réhabilitation validé par le CA.

Prise en compte de l'évolution des besoins des personnes âgées et des contraintes économiques.

Déploiement du programme d'assurance qualité.

Animation du Conseil de la Vie Sociale en associant résidents, familles et bénévoles.

Mise en oeuvre concrète du projet via le protocole d'accueil, la charte des résidents et les projets de soins et d'animation.

##### **– Accueil et accompagnement des résidents :**

Suivi des démarches d'inscription, accueil et intégration sociale des résidents.

Mise en oeuvre des projets de vie personnalisés et coordination des équipes.

Respect des règles d'hygiène, de sécurité et de bientraitance.

Facilitation des échanges avec les résidents et leurs familles.

##### **– Organisation technique et logistique :**

Gestion des stocks et des achats d'équipements.

Supervision de l'entretien des locaux et des services hôteliers.

Garantie de la sécurité et gestion des risques (hygiène, incendie, accessibilité, traçabilité...).

Poursuite des projets de rénovation interne.

**– Management des équipes :**

Gestion des ressources humaines : recrutement, formation, évolution de carrière et animation des équipes.  
Coordination des plannings et maintien d'un climat social de qualité.  
Identification des besoins en compétences.  
Encadrement des bénévoles et des intervenants extérieurs.

**– Gestion administrative, législative et financière :**

Suivi des admissions et de la gestion administrative du personnel.  
Gestion des budgets et des comptes en lien avec le CA et les autorités de tarification (CD, MDPH, ARS).  
Développement de la démarche qualité.  
Veille réglementaire et législative du secteur médico-social.

**– Partenariats et projets transversaux :**

Représentation de la structure auprès des acteurs locaux.  
Développement de partenariats avec les établissements et services de soins de proximité.  
Polyvalence et adaptabilité

**III. – Profil recherché****COMPETENCES REQUISES**

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

**SAVOIR FAIRE ET COMPETENCES****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 et des EAM (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.

**ANNEXE 21****FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice de SEGAAH  
Service public essonnien du Grand Age et du Handicap (Essonne)****I. – Description de l'établissement**

Le SEGAAH 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, EAMM, 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.

## ANNEXE II

## 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) :