

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

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

NOR : SFHN2533093V

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, 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 :
 - Etablissement public de santé de Lomagne à Fleurance (Gers) (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
 - Etablissement public départemental Blanche de Fontarce à Châteauroux (Indre) (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
 - EHPAD « Les Abrets » et foyer d'accueil médicalisé « Jean Jannin » (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
 - EHPAD « La favorite » à Cour Cheverny, « La bonne Eure » à Bracieux, « Grand mont le Controis en Sologne » et « La résidence du Bourg » à Yvoy-le-Marron (Loir-et-Cher) (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
 - Centre hospitalier du Beaujolais Vert à Cours et EHPAD de Cublize (Rhône) (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
 - EHPAD « Lasserre » à Issy-les-Moulineaux et « du parc » à Fontenay-aux-Roses (Hauts-de-Seine) (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 Charmille le Montet (Allier) (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
 - EHPAD de Vernoux (Ardèche) (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
 - EHPAD de Monseigneur Bouché de Rostrenen et EHPAD Magdelaine de Corlay (Côtes-d'Armor) (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
 - EHPAD de Bussière-Dunoise (Creuse) (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
 - EHPAD de Boulazac (Dordogne) (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
 - EHPAD de Bécherel (Ille-et-Vilaine) (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
 - EHPAD « Les Cygnes » de Droué (Loir-et-Cher) (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
 - EHPAD de Castillonnes (Lot-et-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
 - EHPAD d'Etain (Meuse) (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
 - EHPAD Les Jardins des Laignes à Donzy (Nièvre) (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
 - Centre Jean-Marie Larrieu à Campan (Hautes-Pyrénées) (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
 - EHPAD Coste Baills à Elne (Pyrénées-Orientales) (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
 - EHPAD « Résidence Marquaire » de Mutzig (Bas-Rhin) (cf. fiche de poste en annexe I-20).

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* de la République française :

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

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

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

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

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

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision 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 2025** :

- 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^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE I

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'Etablissement public de santé de la Lomagne à Fleurance (Gers)

I. – Description de l'établissement

Etablissement réparti sur trois sites dans des villes distantes de 10 kilomètres sur la route nationale 21 pour Lectoure (3 700 habitants) et Fleurance (6 000 habitants).

Une antenne SSIAD à Saint-Clar (1 000 habitants).

Fleurance (32 500) : administration, services logistiques, service de médecine et SSR, EHPAD et SSIAD.

Lectoure (32 700) : EHPAD et SSIAD.

Saint-Clar (32 380) : SSIAD.

L'EPSL est un hôpital de proximité labellisé HPR en décembre 2021 et est membre du GHT du GERS.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

L'établissement public de santé de la Lomagne est le plus important en nombre et volume d'activité sur le territoire de la Lomagne.

Il couvre les besoins des cantons de Lectoure et de Fleurance en matière de soins de premier recours et assure un rôle passerelle vers le deuxième recours et le médico-social dont il représente la majeure partie de l'offre.

Développement des activités et des modes de prise en charge en synergie avec les autres acteurs publics et privés du territoire.

Mise en œuvre d'une politique d'investissement soutenue ces 10 dernières années.

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

Gouvernance en mutation sur la base de la recomposition de l'équipe de direction et d'encadrement.

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

Etablissement membre du GHT du GERS.

Coopération en matière de prestations logistiques : restauration et blanchisserie.

Partenariat avec les autres établissements du territoire :

Par convention : USLD du CH de Condom, service d'urgence du CH d'Auch, clinique Saint-Hilaire (Agen).

Par mise à disposition de personnel : informaticiens, assistante sociale.

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

Besoin de développer la ressource du territoire sur certains métiers : médecins, IDE, aides-soignants.

Maintien du plan de redressement à l'équilibre afin de retrouver l'équilibre financier.

III. – *Profil recherché*

Expérience professionnelle appréciée :

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

- expérience en établissement de santé et médico-social ;
- travail en partenariat et en équipe ;
- pratique du dialogue social.

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

Prise en charge et accompagnement de la personne âgée.

Gestion budgétaire et financière.

Environnement institutionnel et administratif des secteurs de la santé et du médico-social.

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

Compétences managériales et pratique de la négociation.

Ressources humaines et gestion du dialogue social.

Maîtrise des équilibres budgétaires.

Communication interne et externe.

Relations avec les instances.

ANNEXE 2

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 médicosocial 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 oeuvre 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 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Les Abrets en Dauphiné et foyer d'accueil médicalisé « Jean Jannin » (Isère)

I. – Description de l'établissement

Les établissements sont situés sur le territoire des Vals du Dauphiné. La commune des Abrets en Dauphiné est le regroupement, depuis novembre 2015, de 3 communes (Les Abrets, Fitialieu et La Bâtie Divisin) et compte une population globale de 6 587 habitants.

L'EHPAD et le FAM se situent à proximité des établissements publics de santé suivants : le centre hospitalier « Pierre Oudot » de Bourgoin-Jallieu, le centre hospitalier du Pont-de-Beauvoisin, le centre hospitalier de La Tour-du-Pin et le centre hospitalier de Morestel regroupés dans le groupement hospitalier de territoire « Nord-Dauphiné ».

A 22 kilomètres au sud, le centre hospitalier général de Voiron est désormais rattaché au CHU de Grenoble.

L'établissement de secteur psychiatrique de référence est l'établissement de santé mentale des portes de l'Isère (EMPSI) à Bourgoin-Jallieu.

Les Abrets en Dauphiné se situent à 45 km de Grenoble et 65 km de Lyon.

EHPAD Résidence Bayard : 76 lits (dont 14 lits UPHA et 14 lits Alzheimer), 4 lits d'hébergement temporaire et 6 places d'accueil de jour.

FAM Jean Jannin : 63 lits de place d'hébergement permanent (FAM), 4 places d'accueil de jour et 1 place d'hébergement temporaire pour des urgences sollicitées par le département.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la stratégie de l'EHPAD et du FAM, de leur positionnement au sein du territoire, notamment au travers de l'élaboration et la mise oeuvre d'un projet d'établissement. Il organise la conduite générale de l'établissement dans l'ensemble de ses dimensions : gestion éducative, gestion des ressources humaines, gestion administrative, gestion logistique... Il organise l'inscription du FAM dans la politique départementale « PH » (Via Trajectoire, RAPT...).

III. – Profil recherché

Le candidat devra notamment disposer de compétences en matière de pilotage et gestion de projets de coopération et projets architecturaux.

Il dispose d'une parfaite connaissance des acteurs institutionnels et locaux du secteur sanitaire et médico social. Il maîtrise la législation et la réglementation relative aux établissements pour personnes âgées et personnes handicapées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, incendies...) et sécurité sanitaire (épidémie, canicule...), les règles budgétaires et comptables, ainsi que la législation du travail.

Il maîtrise le management d'équipes pluridisciplinaires ainsi que la conduite du dialogue social et dispose des qualités relationnelles indispensables à la gestion des établissements : sens du contact, écoute, discrétion, intérêt et empathie pour les publics âgés et handicapés...

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

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « La favorite » à Cour Cheverny, « La bonne Eure » à Bracieux, « Grand mont le Controis en Sologne » et « La résidence du Bourg » à Yvoy-le-Marron (Loir-et-Cher)*I. – Description de l'établissement*

Les trois établissements sont en direction commune depuis 2020, ce qui a permis la création d'un guichet unique d'admission, le portage de projets à l'échelle de la direction commune, l'interconnexion des systèmes d'information, ou encore l'élaboration d'un plan de formation conjoint. Les orientations et axes de travail arrêtés par les 3 établissements ont été définis dans le projet médico-soignant 2022/2026 et réactualisés pour la période 2026/2030.

La direction commune est dotée d'une équipe de direction mutualisée avec un responsable de site affecté sur chaque EHPAD (DA D3S + 2 AAH) qui s'appuie sur d'une équipe aux compétences diversifiées (cadre supérieure de santé, médecins coordonnateur, cadre de santé, IDEC, IPA, psychologue...).

Les 3 EHPAD bénéficient du dispositif IDE de nuit depuis 2019, organisant des astreintes infirmières confiées à l'HAD.

D'une capacité totale de 240 places (80 × 3) à l'issue des travaux de reconstruction, la direction commune dispose d'une offre de service diversifiée avec hébergement permanent, temporaire, 2 unités protégées, 3 PASA et un projet de 12 places PHV.

L'établissement de Bracieux est engagé dans l'expérimentation de l'accueil de nuit. Il est également porteur d'un CRT depuis 2023 articulé avec le dispositif Parcours - Préserve (file active : 201 personnes âgées accompagnées à domicile : 182 aidés + 19 aidants) et ouvre un tiers-lieu.

Les établissements de Cour-Cheverny et du Controis en Sologne bénéficient de plans d'aide à l'investissement validés en 2023, pour leur projet de reconstruction.

Les trois établissements sont adhérents du GCSMS SEPIA 41 qui regroupe 15 EHPAD publics autonomes du Loir-et-Cher (réponse coordonnée aux appels à projets, lancement de marchés communs, échange de pratiques, construction de projets, mutualisation des fonctions support). Ils sont particulièrement impliqués dans le fonctionnement du GCSMS par la mise à disposition de personnels et le portage budgétaire de plusieurs actions.

Les établissements participent à la mise en oeuvre du PRS 3 et du schéma départemental autonomie sur leur territoire, plus particulièrement pour l'articulation de l'EHPAD avec la cité et l'organisation territoriale des parcours de soins et médico-sociaux des personnes âgées.

Ils sont impliqués dans les actions des CLS.

*II. – Description du poste***Stratégie et vision :**

Piloter la mise en oeuvre du projet stratégique 2026-2030. Poursuivre la transformation des EHPAD en pôles de proximité de santé et d'autonomie (PPSA), ancrés dans une logique de responsabilité populationnelle. Coordonner la stratégie de la direction commune avec le GCSMS SEPIA 41 et préparer l'évolution vers le GTSMS.

Conduite générale (RH & financier) :

Soutenir la DAF pour garantir la soutenabilité financière et l'accessibilité tarifaire (réflexion sur le tarif différencié). Optimiser les fonctions supports mutualisées (RH, achats, finances, SI) pour une performance et une efficacité accrues. Soutenir la DRH pour animer la politique RH (QVCT, attractivité, formation via l'Académie des métiers du lien et du soin).

Organisation et coordination :

Assurer l'articulation et la cohérence des pratiques entre les trois EHPAD de la direction commune (notamment par le projet médico-soignant partagé et le projet de vie sociale).

Renforcer l'ancrage territorial et le maillage partenarial (élus locaux, ARS, CD, GHT, CPTS, Clinique La Borde).

S'inscrire dans le développement du GCSMS et du prochain GTSMS.

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

- expérience significative de direction et de pilotage de projets de coopération/mutualisation (direction commune, GCSMS/GTSMS) ;
- expérience en conduite de projets immobiliers (reconstruction, réhabilitation) dans le secteur médico-social et démarches de transformation de l'offre (virage domiciliaire, offre graduée, centres de ressources territoriales - CRT, habitat intermédiaire) ;
- capacité à piloter une stratégie de performance globale (économique, sociale, environnementale) dans un contexte de service public.

Connaissances/compétences professionnelles requises :

- leadership et management : déployer un management participatif et par la confiance (subsidiarité des responsables de site). Garantir un dialogue social de qualité ;
- gouvernance : animer les instances de démocratie en santé (renforcement CA, CTE, CVS inter-EHPAD) et favoriser les liens avec les collectivités locales, CLS, schéma départemental des solidarités, PRS, GTSMS/GCSMS/GHT, etc. ;
- expertise médico-sociale : connaissance approfondie du secteur médico-social (articulation sanitaire/médico-social/social ; domicile/établissement) des dispositifs de droits communs du secteur, des filières d'accompagnement spécialisées (PHV, soins palliatifs, troubles neuro-évolutifs) et des enjeux RH (QVCT, attractivité des métiers du grand âge) ;
- pilotage et ingénierie de projet : maîtrise des montages financiers complexes (PPI, PAI, conférence des financeurs, recherche de mécénat) et des outils de performance (contrôle de gestion, tarification) ;
- transformation numérique : connaissance du pilotage de SI et des enjeux de la cybersécurité (RGPD) et de l'intelligence artificielle.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Centre hospitalier du Beaujolais Vert à Cours et EHPAD de Cublize (Rhône)

I. – Description de l'établissement

Le CHBV, issu d'un regroupement d'établissements fusionnés en 2018, est réparti sur 4 sites (Amplepuis, Cours, Bourg-de-Thizy et Thizy-les-Bourgs) au cœur du Haut Beaujolais, au nord du département du Rhône (territoire caractérisé par un vieillissement marqué de la population et une précarité sociale forte).

Depuis 2022, le CHBV bénéficie de la labellisation « hôpital de proximité » afin de renforcer sa place dans le parcours de soins de proximité et déploie dans cette perspective diverses actions structurantes : consultations de spécialité, développement de la télémedecine (à venir), coopération avec les acteurs du premier recours...

Il assure par ailleurs la direction de l'EHPAD public autonome Les Liserons situé à Cublize (36 places d'hébergement permanent) depuis 2014.

Le CHBV dispose d'une offre coordonnée sur son territoire : médecine (10 lits), soins médicaux de réadaptation (77 lits), soins de longue durée (30 lits), EHPAD (371 places), SSIAD (35 places), accueil de jour (20 places). Cette structuration lui permet d'assurer une prise en charge globale au sein d'une filière gériatrique interne : en amont, grâce à l'intervention du SSIAD sur le territoire du canton de Thizy ; en aval avec une offre de lits EHPAD.

Le CHBV est confronté à des enjeux majeurs en matière d'attractivité médicale et de réponse au vieillissement de la population. Dans ce cadre, l'établissement déploie une stratégie de transformation articulée autour de la modernisation de son parc immobilier, d'attractivité, de fidélisation de son personnel et du renforcement de son inscription dans le tissu local

En raison des tensions persistantes sur les effectifs médicaux, le CHBV a été contraint, depuis plusieurs années, de procéder à des fermetures de lits en SMR et EHPAD. À ce jour, une incertitude majeure subsiste quant à la capacité de l'établissement à rétablir un taux d'occupation satisfaisant.

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- poursuite du schéma directeur immobilier, dont la première phase consiste en la reconstruction du site de l'EHPAD d'Amplepuis ;
- mise en œuvre du projet d'établissement en intégrant les contraintes de ressources humaines disponibles ;
- renforcement de l'attractivité médicale et paramédicale de l'établissement dans une optique de pérennisation de l'activité (actions QVT, collaboration avec établissements sanitaires du territoire pour poste partagé, lien CPTS...) ;
- déploiement des objectifs attendus dans le cadre de la labellisation « hôpital de proximité » (développement consultations externes, participation aux travaux du CLS) ;
- renforcement de l'ouverture de l'établissement sur son environnement extérieur, par la valorisation des coopérations territoriales et le développement de projets partagés ;
- diversification de l'offre médico-sociale avec la mise en place d'unités spécifiques (UVP, PASA) ;
- création d'un service d'aide à domicile (SAD) ;
- animation de la démarche qualité et gestion des risques de ces établissements (suivi des évaluations HAS).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Management d'équipe d'établissement de taille similaire, dans une relation de proximité avec les équipes.

Qualité de négociation et ouverture sur l'extérieur pour le développement des coopérations et l'intégration de l'établissement dans son environnement tant hospitalier qu'avec la médecine de ville.

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissance des champs à la fois sanitaire, du handicap et du grand âge (y compris domicile et résidence autonomie).

Connaissances approfondies en matière budgétaire et comptable.

Connaissances en matière de conduite de projet.

Connaissances sur le champ 1^{er} recours et la médecine de ville (libérale, CPTS...).

Connaissances à présenter ou à développer en matière de gestion des risques et politique qualité.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Savoir positionner l'établissement et son offre dans un territoire de santé et accompagner les évolutions, en lien avec des partenaires.

Etre exigeant en matière de qualité de prise en charge et attentif aux usagers et à leurs familles.

Gestion d'un budget complexe du fait d'une multitude d'activités (modalités de tarification diverses, financeurs différents, comptabilité analytique, analyse financière).

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Lasserre » à Issy-les-Moulineaux et « du parc » à Fontenay-aux-Roses (Hauts-de-Seine)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Lasserre d'Issy-les-Moulineaux et l'établissement le Parc de Fontenay-aux-Roses sont des établissements publics médico-sociaux qui proposent une offre de services diversifiée à destination des personnes âgées en perte d'autonomie. Les 2 établissements sont en direction commune depuis 2021.

L'EHPAD Lasserre dispose de diverses autorisations permettant un accompagnement individualisé et adapté en fonction des besoins de la personne âgée composé de :

- un EHPAD de 131 lits d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée ;
- un pôle d'activités et de soins adaptés (PASA) de 14 places ;
- un pôle d'activités et de soins adaptés (PASA) de nuit de 14 places ;
- d'un centre de ressources territorial pour réduire les inégalités sociales et territoriales en matière de santé : améliorer l'accès à la prévention et aux soins ; renforcer la coordination, la sécurité, la qualité et la continuité des prises en charge ainsi que l'organisation des parcours.

Pour l'EHPAD le Parc :

- un EHPAD de 112 lits d'hébergement permanent ;
- un pôle d'activités et de soins adaptés (PASA) de 14 places ;
- un pôle d'activités et de soins adaptés (PASA) de nuit de 14 places ;
- d'un accueil de jour de 12 places.

Les 2 sont membres du GCSMS PASAPAH 92, qui regroupe 12 établissements publics du département des Hauts-de-Seine.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Concrétiser les objectifs définis dans les CPOM, les projets d'établissement, puis dans les évaluations de la qualité.

Améliorer et consolider l'équilibre financier des établissements.

Coordination externe et interne :

Poursuite de la coopération externe.

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

Plan de maîtrise des dépenses pour tendre vers un retour à l'équilibre financier.

Renforcer l'attractivité professionnelle des établissements.

Principaux projets à conduire :

Mise en œuvre des objectifs des CPOM des EHPAD du Parc et Lasserre signés en 2024.

Déploiement du CRT porté par l'EHPAD Lasserre depuis janvier 2025.

Déploiement d'un tiers lieu sur l'EHPAD du Parc.

Assurer le suivi du déploiement des activités accueil de jour et places d'hébergement temporaire sur la Maison de répit à Issy-les-Moulineaux.

Finaliser le projet de réagencement de l'unité de vite protégée sur le site de Lasserre.

Astreintes : 1 semaine d'astreinte toutes les 5 semaines.

III. – Profil recherché

Poste convenant à un D3S ayant déjà exercé en chefferie, si possible sur un poste ouvrant droit à échelon fonctionnel. Une expérience en gestion d'équipe de direction est souhaitée.

Il maîtrise la gestion budgétaire et financière, et doit avoir une grande capacité d'analyse financière.

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

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

Forte aptitude à la conduite de projet multipartenaires.

Expérience professionnelle appréciée en gestion administrative avancée telle que l'élaboration de CPOM, de dossiers de réponse aux AAC, AAP et AMI.

Expérience souhaitée en matière de plan de retour à l'équilibre.

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

Expertise financière et budgétaire : connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires sur le secteur médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint.

Connaissance des activités d'accompagnement à domicile.

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.

Savoir innover.

Grande capacité de travail.

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 de l'EHPAD La Charmille le Montet (Allier)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD La Charmille est situé dans le bocage bourbonnais, au coeur de la commune du Montet, bourg de moins de 500 habitants, au centre du département de l'Allier, à distances approximativement égales entre les trois principales villes que sont Moulins, Vichy et Montluçon.

Entièrement reconstruit en 2014, il dispose de locaux spacieux et fonctionnels.

L'EHPAD remplit son rôle de proximité, avec une capacité de 96 lits en hébergement permanent, dont une unité de vie protégée de 12 lits et un PASA de 12 places pour les résidents atteints de la maladie d'Alzheimer et apparentée.

Il entretient des collaborations et partenariats avec d'autres établissements médicaux sociaux du territoire, mais aussi avec le CH de Moulins-Yzeure, établissement de santé de référence, disposant d'une équipe mobile d'hygiène.

Son CPOM 2024-2028 court jusqu'en 2028. Le projet d'établissement reste à finaliser, avec la perspective de l'évaluation externe prévue au 2^d semestre 2027.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, management des équipes, communication interne et externe.

Il veille à maintenir les équilibres financiers et à fidéliser les équipes médicales et paramédicales.

Il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, 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.

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 de révision du projet d'établissement et de l'évaluation externe prévue au second semestre 2026.

Il met également en oeuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers des établissements 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.

Un de ses principaux enjeux, outre la dynamique territoriale avec l'ouverture vers l'extérieur, sera la consolidation de la mission de médecin coordonnateur, dont le poste est vacant actuellement.

Enfin, il développe une politique d'évaluation continue de la qualité, en conformité avec les bonnes pratiques de la HAS.

III. – Profil recherché

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 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.

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

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.

Le candidat doit avoir une bonne aptitude à l'animation d'équipe et à la conduite de projet, avoir une capacité d'analyse et d'anticipation, une capacité de décision et de fortes aptitudes à la négociation.

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Vernoux (Ardèche)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Vernoux, implanté en secteur rural, avec une population vieillissante, propose une offre médico-sociale de proximité en faveur des personnes âgées.

L'établissement a également vocation à répondre aux besoins des EHPAD et du domicile pour les prises en charge spécifiques des patients atteints de la maladie d'Alzheimer compliquée de troubles psycho-comportementaux sévères.

Il dispose d'un temps d'IDE de nuit dédié sous la forme d'une garde, permettant de sécuriser la prise en charge nocturne.

Situé au sein de la filière gériatrique d'Ardèche méridionale, il travaille avec l'établissement de référence : CH de Privas Ardèche. Des liens existent également avec le CH de Valence et le CH de Lamastre, ainsi que l'EHPAD d'Alboussière.

II. – Description du poste

L'établissement qui a été sous CREF est aujourd'hui dans une très bonne santé financière.

Le directeur devra s'appuyer sur le travail engagé pour maintenir la bonne orientation financière de la structure.

Il devra veiller à apaiser le climat social et restaurer, en lien avec le médecin coordonnateur, une collaboration constructive avec les médecins libéraux intervenant sur l'établissement.

Le directeur veillera à inscrire pleinement l'établissement dans son environnement territorial, et à poursuivre et renforcer les coopérations avec les partenaires du territoire.

Il devra également poursuivre la mise en œuvre des objectifs opérationnels fixés dans le cadre du CPOM 2025-2029 ainsi que la mise en place du groupement de territoire et le développement du tiers lieu.

A moyen terme, le directeur veillera à lancer des travaux visant à améliorer l'isolation thermique et le chauffage des bâtiments.

III. – Profil recherché

Connaissances particulières requises :

Connaissance de la réglementation en matière médico-sociale tout particulièrement celles afférentes aux EHPAD.

Connaissance de la réglementation et des procédures applicables aux EHPAD en matière budgétaire et comptable.

Techniques de conduite du changement et de gestion de projets.

Techniques de négociation et de gestion de conflit.

Compétences professionnelles :

Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire.

Savoir positionner l'établissement dans des réseaux sanitaires, de santé publique ou médico-sociaux au sein du territoire.

Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement.

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.

Savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers et des familles.

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience en management.

Expérience dans un établissement sanitaire ou médico-social.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Monseigneur Bouché de Rostrenen et EHPAD Magdelaine de Corlay (Côtes-d'Armor)

I. – Description de l'établissement

La direction commune est composée de 2 établissements :

- EHPAD Mgr Bouché de Rostrenen : 106 places d'hébergement dont 104 places d'hébergement permanent et 2 places d'hébergement temporaire ;
- EHPAD Magdelaine de Corlay : 55 places d'hébergement dont 53 places d'hébergement permanent et 2 places d'hébergement temporaire.

Le CPOM 2024-2028 de l'EHPAD de Rostrenen est finalisé. Le CPOM de l'EHPAD de Corlay sera à élaborer sur le premier semestre 2026.

Enjeux pour l'EHPAD de Rostrenen :

Conduire les objectifs définis dans le CPOM 2025-2029.

Poursuivre la dynamique managériale, l'accompagnement des personnes âgées dépendantes, la maintenance et l'entretien du bâtiment.

Maintenir une stabilité financière dans un contexte économique délicat.

Permettre la réalisation du projet de reconstruction du nouvel EHPAD (entré en phase de conception).

Enjeux pour EHPAD de Corlay :

Réaliser l'évaluation externe, la coupe GMPS et l'écriture du CPOM 2026-2030.

Poursuivre la dynamique managériale, l'accompagnement des personnes âgées dépendantes, la maintenance et l'entretien du bâtiment.

Définir un plan d'actions stratégique pour améliorer la trajectoire financière actuellement très dégradée de l'EHPAD.

Au titre de la direction commune, poursuivre et mettre en œuvre la convention de direction commune.

II. – Description du poste

Les missions générales principales sont :

Stratégie :

Concrétiser les objectifs stratégiques et opérationnels des CPOM, en lien avec les projets d'établissement, le PRS et le schéma départemental de l'autonomie.

Positionner les établissements dans les réflexions initiés par les filières gériatriques de leurs territoires de santé respectifs, participer aux réunions régulières avec les divers partenaires et notamment au sein du CRT Kreiz Breizh.

Etre le représentant de la structure au niveau local et départemental.

Organisation :

Permettre aux 2 structures d'optimiser leurs pratiques professionnelles transversales.

Entretenir une cohésion d'équipe et un climat social stable en associant les représentants du personnel aux projets importants et assurer une information régulière des équipes.

Coordination externe et interne :

Communication institutionnelle, communication quotidienne avec les équipes.

Relation avec les usagers et les familles.

Entretenir les partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les établissements de proximité (équipes mobiles, HAD, SSIAD, SAD...) et développer le réseau gérontologique local.

Conduite générale de l'établissement :

Gestion budgétaire et contrôle financier.

Gestion opérationnelle des services (gestion quotidienne des ressources humaines, management des équipes, mobilisation sur les objectifs).

Organisation et animation des instances (CA, CVS, CSE).

Suivi investissement, travaux, maintenance.

Œuvrer à l'intégration prochaine au sein d'un GTSMS et favoriser l'ouverture des établissements vers l'extérieur.

III. – Profil recherché

Une expérience dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine gérontologique, serait fortement apprécié. Une expérience dans la conduite de projet d'investissement immobilier important et une forte connaissance des règles de la commande publique. Projets de coopération et ouverture sur l'extérieur. Management d'équipes multi sites. Conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissance du circuit budgétaire et financier/capacité à élaborer un EPRD/ERRD et à traduire des analyses financières pointues en lien à des projets d'investissements.

Réglementation relative aux établissements médico-sociaux.

Connaissance des règles techniques, juridiques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats...).

Elaborer et piloter la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarche qualité et les évaluations, etc.

Capacité à suivre la réalisation d'un projet immobilier (échange constant avec l'AMO et l'architecte de l'APS à l'APD, suivi conception, lancement appel d'offres travaux, réunion de chantier, réception-livraison).

Compétences professionnelles requises/prévues :

Capacité d'analyse.

Conduite de projet.

Aptitude à la concertation et à la négociation.

Animation des instances consultatives et délibératives notamment présentation des bilans d'activité et social, analyse financière et du compte de gestion.

Capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médico-sociaux et des établissements de santé.

Assurer l'encadrement de l'équipe de direction.

Capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités ; capacité à mener et suivre des projets d'investissement immobilier.

Capacité à développer une politique stratégique de maintien des équilibres financiers dans un contexte budgétaire fortement dégradé.

Qualités :

Intérêt pour le secteur des personnes âgées.

Sens du travail en équipe et du collectif favorisant les projets de coopération.

Forte disponibilité (notamment pour les gardes de direction - 330 jours/365 jours).

Forte polyvalence.

Autonomie.

Sens de la communication (résidents - familles - partenaires - conseils d'administration - institutions, etc.).

Etre force de proposition.

Rigueur, Sens de l'organisation et de la négociation.

Qualités relationnelles.

Ecoute et empathie.

Capacité à prendre du recul face aux nombreuses difficultés rencontrées.

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Bussière-Dunoise (Creuse)

I. – Description de l'établissement

La résidence « Pierre Guilbaud », d'une capacité totale de 80 lits dont 16 places en unité sécurisée, a été entièrement restructurée en 2012 et bénéficie d'un taux d'occupation très satisfaisant.

L'établissement travaille en partenariat avec le CHS de Saint-Vaury ce qui permet l'accueil et la prise en charge en appartement thérapeutique de 3 résidents (au sein des anciens pavillons de la structure). L'accueil de ce profil de résident peut être un axe de développement pour l'établissement.

Le développement de la télémédecine est un enjeu majeur pour le territoire compte-tenu des difficultés d'accès aux soins.

II. – Description du poste

La directrice/le directeur devra poursuivre les efforts d'ouverture de l'établissement sur son territoire, développer les partenariats et l'inscrire dans une dynamique de projets.

Elle/il devra poursuivre le travail de consolidation budgétaire afin d'assurer une situation financière stable.

La directrice/le directeur développera une dynamique d'équipe au sein de l'établissement afin de valoriser le travail des agents et l'établissement. Elle/il s'assurera du déploiement d'une politique RH en adéquation avec les besoins. Un travail d'actualisation et de formalisation des différents protocoles devra également être mené.

III. – Profil recherché

Capacité à assurer la direction d'établissements médico-sociaux et favoriser une dynamique d'équipe.

Connaissances budgétaires, financières et fonctionnelles concernant les établissements médico-sociaux.

Assurer une vigilance financière.

Capacité à mener des projets pour instiller une dynamique au sein de l'établissement.

Développer les partenariats et les complémentarités.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Boulazac (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

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

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

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

Le SESSAD déficients sensoriels est le seul du département également.

II. – Description du poste

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

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

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

Les principales missions du directeur sont les suivantes :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Bécherel (Ille-et-Vilaine)

I. – Description de l'établissement

Etablissement composé de deux sites distants d'une dizaine de kilomètres :

- résidence La Vallée, établissement siège : située dans une commune rurale d'environ 700 habitants, sur l'axe Rennes/Saint Malo (environ 30 km de Rennes).
- résidence Les Charmilles, établissement antenne : située dans une commune rurale d'environ 3 900 habitants, sur l'axe Rennes/Saint Briec (environ 25 km de Rennes).

La capacité autorisée est de 123 places.

La résidence La Vallée comprend 56 lits d'hébergement permanent et 2 lits d'hébergement temporaire. Du fait de sa configuration, l'établissement n'accueille pas de personnes présentant des troubles cognitifs impliquant de la déambulation.

La résidence Les Charmilles comprend 31 lits d'hébergement permanent de type classique, 26 lits d'hébergement permanent en unité d'accompagnement spécifique (UVP), 2 lits d'hébergement temporaire (UVP) et 6 places d'accueil de jour en UVP.

L'EHPAD appartient au groupement de coopération sociale et médico-sociale « NOESIS » constitué de 11 EHPAD publics depuis décembre 2020.

L'EHPAD est bien positionné et reconnu sur le territoire aussi bien par les usagers, les familles, les représentants de l'ARS et du conseil départemental, les élus, les personnels que tous les partenaires locaux (ETS de santé, ESSMS, CLIC, DAC, HAD, instituts de formation...).

L'établissement s'inscrit pleinement dans le développement de services, de coopération avec les partenaires de terrain afin de favoriser le maintien à domicile et optimiser le parcours des personnes âgées.

Le projet d'établissement 2022-2026 a été validé au conseil d'administration du 27 juin 2022.

Plan d'actions en 3 parties (résidents/proches, professionnel, établissement) déclinées en 5 groupes de travail principaux autour des thématiques suivantes :

- éthique et bientraitance ;
- qualité et sécurisation du soin ;
- accompagnement et vie sociale ;
- développement durable ;
- virage numérique.

II. – Description du poste

Gestion des ressources humaines :

L'établissement déploie sa politique de qualité de vie au travail au travers de nombreuses actions et notamment :

- travail sur la gestion des emplois et des compétences, adaptation des postes en cas d'inaptitude et réflexion régulière sur les organisations de travail ;
- formation des professionnels soit qualifiante (ASH en formation AS, AS en formation IDE), soit à la prévention des risques liés à l'activité physique en interne avec ergo (formation PRAP), formation initiale AFGSU et rappels, soit au maintien et à l'actualisation des connaissances métiers etc. ;
- accueil de nombreux stagiaires et de personnes en reconversion (PEC), services civiques, apprentis ;
- investissement dans du matériel adapté pour faciliter l'ergonomie de l'environnement au travail (rails de transferts, chariots divers, tapis ergonomiques, accessoires bureautiques...) ;
- participation aux réseaux professionnels (partage d'informations et de documentation ; participation aux concours internes, membre de jury VAE AS...).

Gestion administrative :

La démarche qualité est présente depuis de nombreuses années sur l'ensemble des projets. Le management par la qualité est une priorité de démarche managériale. Elle associe les professionnels dans le cadre d'un COPIL et de groupes de travail sur les thématiques retenues dans le projet d'établissement et le CPOM.

Gestion logistique :

La cuisine est confectionnée sur le site de Romillé, en liaison chaude, par un prestataire extérieur, puis acheminée deux fois par jour sur le site de Bécherel.

Traitement du linge plat externalisé (coopération hospitalière – BPR) et traitement des vêtements des résidents et de certaines pièces de linge en interne.

Equipe de maintenance formée à la sécurité incendie + SST + habilitation électrique.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Travail fort de partenariat et sur des projets de coopération.
Expérience en conduite de projet et vision médicosociale.
Bonne expérience managériale avec une gestion en bi-site.
Agilité financière.

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

Connaissance du secteur médico-social et gériatrique.
Connaissance de la législation et réglementation des EHPAD.
Connaissance en gestion budgétaire et financière.

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

Compétences managériales.
Compétences en conduite de projet.
Compétences relationnelles : sens de l'écoute et du dialogue, maîtrise de la communication.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Cygnes » de Droué (Loir-et-Cher)

I. – Description de l'établissement

EHPAD d'une capacité de 82 places pour personnes âgées en perte d'autonomie, dépendantes ou atteintes de maladies neurodégénératives, disposant d'hébergement temporaire et d'un accueil de jour couplé à un PASA.

Il bénéficie du dispositif IDE de nuit porté par le centre hospitalier de Vendôme.

Le directeur devra s'intégrer à la dynamique départementale portée par les établissements publics autonomes du territoire dans le cadre du GCSMS SEPIA 41 et contribuer fortement à la mise en œuvre du PRS 3 et du schéma départemental autonomie sur son territoire, plus particulièrement sur son articulation avec la cité et la ville.

II. – Description du poste

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

Pilotage du projet d'établissement 2026/2030.

Développer la communication autour de l'offre diversifiée HP/HT/AJ.

Poursuivre l'ouverture de l'EHPAD sur l'extérieur avec le dispositif Parcours articulé au CRT porté par le CH de Vendôme.

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

Veiller au bon fonctionnement des instances et à la nomination de ses membres (conseil d'administration, conseil de la vie sociale). Animer l'équipe de direction et les réunions d'information en direction des personnels, des résidents et leurs familles.

Assurer l'organisation et le suivi opérationnel des activités/projets, la coordination avec les interlocuteurs internes et externes, la planification des activités et des moyens, le contrôle, le lien avec les autorités de tarification (conseil départemental et ARS).

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

Participer aux réunions concernant les partenariats relatifs à la prise en charge des usagers et à la gestion des achats : GCSMS, GCS, GIP, établissements publics de santé et médico-sociaux, DAC, CPTS.

Veiller à poursuivre la dynamique de développement des coopérations et mutualisations nécessaire à l'efficacité du fonctionnement de l'établissement.

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

Assurer la gestion des ressources humaines, notamment en participant au développement de l'attractivité des métiers, la gestion financière, administrative et logistique.

Principaux projets à conduire :

Stabiliser la gouvernance.

Piloter la mise en œuvre du projet d'établissement.

Organiser, préparer et garantir la réalisation de l'évaluation externe en 2026.

Programmer les investissements dans les différents champs (mobiliers, télécommunications...).

Déployer le SI RH et finances (2026).

Poursuivre l'ouverture de l'EHPAD sur l'extérieur avec le développement du dispositif Parcours en articulation avec le CRT porté par le CH Vendôme.

III. – Profil recherché

Expériences souhaitées avec une bonne connaissance des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge, dans les domaines de la gestion financière et des ressources humaines, de la coopération inter-établissement, de la conduite d'un projet de rénovation architecturale, de la démarche qualité.

Qualités et capacités professionnelles attendues :

Avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale.

Manager dans un esprit participatif.

Travailler en autonomie et savoir déléguer.

Avoir une aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation.

Être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

Aimer le travail en équipe et les relations humaines.

Savoir positionner l'établissement dans les réseaux de santé et médico-sociaux.

Savoir gérer la complexité et les situations de crise.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Castillonnes (Lot-et-Garonne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Castillonnes, établissement public autonome récemment rénové, offre un cadre de vie de qualité, un environnement sécurisé et un équipement adapté à la prise en charge de personnes âgées de plus en plus dépendantes, tant sur le plan physique que cognitif. Il bénéficie d'une équipe pluridisciplinaire stable et engagée,

incluant un médecin coordonnateur à mi-temps, un psychologue, une IDEC, une équipe infirmière complète et un encadrement administratif structuré.

Situé dans un territoire rural du nord Lot-et-Garonne, l'établissement s'inscrit dans un réseau d'EHPAD publics et privés sans concurrence directe, avec une forte dynamique de coopération entre les structures voisines, notamment celles des « quatre cantons » (Castillonnès, Villereal, Cancon, Monflanquin). Cette proximité favorise les échanges de bonnes pratiques et la coordination des actions. Une direction commune avec l'EHPAD de Villereal est prévue en 2025, ouvrant la voie à une gouvernance partagée et à des projets communs à structurer.

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

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

II. – Description du poste

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

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

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

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

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

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

III. – Profil recherché

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

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

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

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

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD d'Etain (Meuse)

I. – Description de l'établissement

Etablissement sur 3 sites :

EHPAD « Lataye » 4, rue Lataye, 55400 Etain.

EHPAD Victor Bonal, 4, rue de la Fontaine, 55240 Bouligny.

EHPAD SPINCOURT, 16, rue Nouvelle, 55230 Spincourt.

Répartition :

Etain : 75 HP et 3 HT.

Bouligny : 39 HP.

Spincourt : 40 HP et 1 HT.

Etablissement d'Etain situé à 20 km de Verdun et 20 km de Briey.

Gare à Etain - 130 km de Nancy (gare) - 70 km Metz (gare).

Etablissement de Bouligny : distance Etain : 19 km.

Etablissement de Spincourt/distance Etain : 14 km.

Etablissement autonome actuellement dirigé par une directrice intérim.

EHPAD membre fondateur du GCSMS Meuse.

Positionnement hiérarchique et organigramme de direction :

1. Directeur de classe normal ;
2. Adjoint des cadres hospitaliers ;
1. Adjoint administratif hospitalier.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Projet d'établissement :

Etain : 2018-2022 validé en octobre 2017 a été revu en conseil d'administration du 23/04/2025.

Bouligny : validé le 03/12/2014 (2014-2019) 2019-2023.

Gestion des ressources humaines.

Gestion administrative.

Gestion logistique.

Projet de coopération au sein du territoire GHT 5 (CH Verdun - Saint-Mihiel) et dans le cadre du GCSMS Meuse (groupement de coopération sociale et médico-sociale des EHPAD publics meusiens) GTSMS Meuse.

Mise en place d'un CPOM commun aux 3 sites.

Pilotage et mise en œuvre du projet immobilier.

Coopération avec les structures sanitaires du GHT 5 à développer et formaliser.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée sur :

- mise en œuvre de projets de coopération, mutualisation ;
- dialogue social - gestion de conflits ;
- pilotage et mise en œuvre d'un projet architectural, de projets d'organisation ;
- négociation.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance sur les modalités de pilotage et conduite d'un projet architectural (extension/restructuration) ;
- connaissances administratives, financières, comptables ;
- transparence et rigueur de gestion ;
- compétence en gestion humaine ;
- compétence d'adaptabilité, de polyvalence, d'écoute, de synthèse ;
- mode de management participatif et par délégation ;
- bonnes capacités relationnelles.

ANNEXE 17

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 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Centre Jean-Marie Larrieu à Campan (Hautes-Pyrénées)

I. – Description de l'établissement

Projet de relocalisation du site des Adours situé à CAMPAN sur la ville de Bagnères-de-Bigorre.

Travail de réflexion engagé sur la restructuration de l'offre médicosociale de l'établissement en lien avec les travaux de relocalisation et de la transformation de l'offre.

Travaux de la contractualisation pour la signature du CPOM prévu sur le premier semestre 2026.

Evaluation externe de l'établissement programmée en 2026.

Projet d'établissement en cours d'actualisation pour 2026.

Etablissement engagé dans le fonctionnement en dispositif : DITEP (demande d'autorisation unique à engager). Engager la démarche sur l'IME (DAME/DIME).

Etablissement engagé dans l'expérimentation du pôle d'appui à la scolarisation (PAS) du secteur de Lannemezan à la rentrée 2025/2026.

L'établissement est membre du groupement de coopération sociale et médico-sociale « GCSMS 65 » créée en date du 22 mai 2024 et composé de l'ensemble des établissements :

- Etablissement public d'accompagnement et de soins (EPAS 65) situé à Castelnau Rivière basse ;
- Les Résidences du Val d'Adour (LRVA) situées sur les sites de Rabastens et Maubourguet ;
- Les Balcons du Hautacam situé à Argelès Gazost.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Définir et piloter la stratégie de l'établissement en cohérence avec les besoins du territoire et les orientations des politiques publiques, à travers l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du projet d'établissement.

Positionner l'établissement comme acteur ressource du territoire, en développant des partenariats et en s'inscrivant dans les réseaux locaux (sanitaire, social, médico-social).

Élaborer et suivre la politique financière (budget prévisionnel, gestion et optimisation des ressources, recherche de financements) et anticiper les évolutions réglementaires et besoins des publics.

Avec l'appui du directeur adjoint, adapter l'organisation et les compétences des équipes aux spécificités des publics accueillis (enfants, adolescents, jeunes adultes, troubles associés...).

Animer les instances de gouvernance en garantissant la participation des parties prenantes.

Déléguer au directeur adjoint la gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation, développement des compétences) et la personnalisation des accompagnements, et l'inclusion scolaire, sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Veiller à la sécurité des personnes et des biens, et au respect des droits des usagers.

Développer et structurer les coopérations avec les partenaires institutionnels (ARS, MDPH, éducation nationale), les établissements sanitaires, sociaux, médico-sociaux, et l'ensemble des acteurs du droit commun du département.

Représenter l'établissement auprès des instances, des familles, des usagers et des partenaires externes.

Piloter les conventions de partenariat institutionnel et garantir la complémentarité et à la continuité des parcours.

Superviser la qualité de l'accompagnement, la démarche qualité, la gestion administrative, logistique et technique et la communication interne et externe.

Conduire les projets de transformation, de restructuration et de développement de l'offre du CJML.

Mener les travaux de restructuration du site des Adours situé à CAMPAN et la relocalisation sur Bagnères-de-Bigorre.

Piloter la transformation de l'offre médicosociale liée à la relocalisation.

Relancer la contractualisation pour la signature du CPOM prévue sur le premier semestre 2026.

Poursuivre le déploiement du DITEP (demande d'autorisation unique) et engager le déploiement sur l'IME (DAME/DIME).

Développer la politique d'inclusion scolaire par l'expérimentation du Pôle d'appui à la scolarisation (cf. PAS du secteur de Lannemezan).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée (projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...) :

Expérience avérée sur IME- ITEP – SESSAD et fonctionnement en dispositif.

Expérience en conduite de dialogue social.

Expérience de conduite de projet immobilier.

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

Connaissances du secteur handicap et de la transformation de l'offre.

Maîtrise de la gestion budgétaire d'un ESMS.

Connaissances des ressources humaines et du statut de la fonction publique.

Démarche qualité.

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

Aptitude à piloter un projet de construction.

Aptitude au dialogue social, accompagnement au changement.

Aptitude à développer les relations partenariales.

Compétences en DRH – Finances – Communication.

Rigueur, organisation.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Coste Baills à Elne (Pyrénées-Orientales)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Coste Baills, établissement habilité à l'aide sociale, héberge 120 résidents. Il se compose de :

- 114 lits d'hébergement permanent ;
- 6 places d'accueil de jour ;
- un pôle d'activité et de soins adaptés (PASA) de 14 places.

Les principaux enjeux pour l'EHPAD sont de finaliser les travaux de réhabilitation et de retrouver une trajectoire financière d'équilibre en mettant en place un contrat de retour à l'équilibre financier (CREF). L'EHPAD est actuellement intégré dans le dispositif de suivi de la commission des ESMS en difficultés et a bénéficié d'aides fonds d'urgence en 2023 et 2024. Les principales difficultés identifiées : faible niveau de trésorerie, créances à recouvrer élevées, charges salariales les plus élevées des EHPAD publics à taille comparable, taux d'occupation susceptible de diminuer car travaux longs sur site occupé. EHPAD impacté par la fin de l'assujettissement à la TVA.

L'EHPAD Coste Baills inscrit ses missions et ses futurs projets dans un contexte national et local :

- en rénovant entièrement la structure afin de l'adapter aux profils des personnes accueillies, notamment l'ouverture d'une unité protégée en 2025 ;
- en proposant un accueil de jour comme solution au maintien au domicile, comme étape au parcours de la personne âgée dépendante et une offre de répit aux aidants familiaux ;

- en s’inscrivant dans le dispositif occitan « antichute » avec le financement en 2023 d’activité physique adaptée au sein de l’EHPAD ;
- en favorisant les partenariats et les mutualisations de compétences afin de prévenir les ruptures de parcours : astreintes infirmières de nuit, HAD, équipes mobiles, réseau soins palliatifs... ;
- en renouvelant en 2025 une formation concernant la bientraitance ;
- en engageant une réflexion sur la qualité de vie et des conditions de travail et l’attractivité des métiers, dans le cadre d’un comité composé de professionnels de l’EHPAD ;
- en utilisant le manuel de la Haute Autorité de santé comme source de réflexion et d’amélioration (formation et diagnostic en 2024 ; auto-évaluation complémentaire en 2025, évaluation en 2026) ;
- en ayant étudié le projet de réhabilitation-extension sous l’angle du développement durable : jardin participatif, espaces verts de promenade, utilisation de matériaux biosourcés et bas carbone, système solaire thermique et système photovoltaïque ;
- en étant membre du groupement de coopération sociale et médico-sociale « Groupement des EHPAD du Roussillon », le GER66 qui se fonde sur une égalité d’accès aux soins en faveur des personnes âgées. Les valeurs défendues sont la solidarité et la promotion d’un accompagnement global et bienveillant qui s’accompagne d’une promotion de la notion de bien-être au travail des professionnels.

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- gestion et animation des ressources humaines et accompagnement managérial ;
- conduite et mise en œuvre du projet d’établissement ;
- gestion budgétaire, financière et comptable de la structure ;
- pilotage du plan de retour à l’équilibre financier ;
- mise en œuvre et suivi du plan d’actions EHPAD en difficultés financières ;
- suivre l’opération et le suivi financier des travaux ;
- coupe PATHOS et GIR reportées à 2027 ;
- évaluation HAS reportée en 2027 ;
- relancer la démarche qualité et le suivi des plans d’actions ;
- finalisation de l’organisation soignante et application du guide de GTT.

III. – Profil recherché

Expérience dans la gestion d’un ES ou ESMS souhaitée.

Connaissances particulières requises/prévues :

- gestion financières des ESMS (M22, PPI, EPRD...) et maîtrise de la comptabilité publique ;
- élaboration et gestion d’un plan de retour à l’équilibre ;
- gestion des ressources humaines ;
- connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales ;
- maîtrise des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle, animation...) ;
- aptitude avérée au dialogue social (partenaires sociaux, familles, autorité de tarification, conseil d’administration) et l’accompagnement managérial.

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

- transparence et rigueur de gestion ;
- compétence en gestion de projet ;
- connaissance des problématiques liées au public accueilli ;
- capacité à développer et à entretenir les partenariats ;
- maîtrise des procédés d’évaluation des activités et de la qualité des prestations d’un EHPAD ;
- sens de l’organisation ;
- capacité d’analyse ;
- aisance relationnelle ;
- capacité de décision.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Résidence Marquaire » de Mutzig (Bas-Rhin)***I. – Description de l'établissement*

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

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

III. – Profil recherché

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

Candidat ayant de bonnes aptitudes humaines, relationnelles, managériales.

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

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

Connaissance en termes de gestion financière et budgétaire.

Connaissances en matière de projets de rénovation architecturaux.

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

Profil DS3 : communicant, fédérateur, en capacité de favoriser la cohésion des équipes, la compréhension des enjeux internes et externes de l'établissement et de maintenir la qualité du dialogue social.

Candidat capable de développer un réseau partenarial dans son contexte territorial et d'adhérer au projet de GCSMS EPAAL auquel l'EHPAD Marquaire est intégré. Ouvert à concourir aux travaux communs amorcés avec le GCSMS EPAAL : pôle qualité commun, comité éthique, etc.

ANNEXE 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 professionnelleD3S : 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) :