

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 : SFHN2618691V

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 des Abers et EHPAD de Plabennec, direction commune (Finistère), (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
- centre Cantoloup Lavallée à Saint-Clar et EHPAD Lavallée à Saint-Clar, direction commune (Gers), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
- centre hospitalier Nogaro et EHPAD Eauze, direction commune (Gers) (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
- EHPAD résidence Bayard et EAM « Jean Jannin », direction commune (Isère) (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
- maison de retraite de la Loire (Loire) (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;
- EHPAD de Saint-Riquier et Crecy-en-Ponthieu (Somme) (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;
- centre hospitalier des « Deux Rives » à Valence d'Agen et EHPAD « La Médiévale Argentée » à Lauzerte, direction commune (Tarn-et-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe I-8).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD Saint-Rome (Dordogne) (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
- EHPAD « Résidence du parc » à Audincourt (Doubs), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
- Mas les 4 vents (Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
- centre hospitalier Fernand Merlin de Saint-Just-la-Pendue et EHPAD de Neulise, direction commune (Loire) (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
- EHPAD d'Argonne, direction commune (Meuse) (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
- EHPAD « Les résidences de la Pévèle » à CYSOING (Nord) (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
- EHPAD "Les remparts" (Pas-de-Calais) (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD Jean Monnet (Haut-Rhin) (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
- EHPAD de Solliès-Pont et EHPAD de Pierrefeu-du-Var (Var) (cf. fiche de poste en annexe I-17).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles R. 344-8 à R. 344-10 du code général de la fonction publique.

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 R. 344-12 à R. 344-22 du code général de la fonction publique.

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, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE I

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 des Abers et EHPAD de Plabennec, direction commune (Finistère)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD des Abers et de Plabennec sont en direction commune depuis 2012 et appartiennent au même territoire (Pays des Abers) au nord de Brest dans le Finistère.

L'EHPAD des Abers regroupe 291 lits d'EHPAD, 30 places de SSIAD, 6 places d'accueil de jour, 1 PASA. L'activité est répartie entre trois sites géographiques : le site principal à LANNILIS et les sites secondaires de LANDEDA et de PLOUGUERNEAU.

Dans une logique de transformation et d'anticipation des besoins des usagers, l'EHPAD des Abers a amorcé la conduite d'un projet architectural d'ampleur pour le regroupement de l'ensemble du capacitaire sur le site principal de LANNILIS. Le projet, par son caractère innovant, a été retenu dans le cadre du Ségur investissement 2022 pour bénéficier d'une subvention de la CNSA. Le chiffrage au stade APD est aujourd'hui annoncé à 43 Ms d'euros et nécessite d'être optimisé pour revenir dans une enveloppe plus soutenable en terme d'impact sur le prix de journée et la trajectoire financière de l'EHPAD. En lieu et place de l'activité de l'EHPAD sur le site de PLOUGUERNEAU, une autorisation de création d'une résidence autonomie de 47 places a été délivrée par le Conseil départemental. La conduite de ces projets architecturaux constituera l'actualité immédiate et à moyen terme de l'établissement, avec la nécessité d'une vision consolidée des impacts sur la trajectoire financière de la structure. L'établissement est engagé dans un plan de retour à l'équilibre validé en mars 2026, et identifié par la commission départementale de suivi des ESMS en difficulté.

Sur le champ du domicile, la réforme des SAD est également engagé avec un projet de conventionnement avec des acteurs associatifs et publics territoriaux.

L'EHPAD de Plabennec est autorisé pour une capacité de 121 places, et est entièrement reconstruit. L'établissement a été retenu par le Département pour porter une création de résidence autonomie sur la commune pour 43 places.

II. – Description du poste

Définir et piloter la stratégie globale de l'établissement en cohérence avec les besoins du territoire (pays des Abers) et les orientations des politiques publiques (Projet régional de santé, schéma départemental) au travers de la mise en oeuvre du projet d'établissement.

Veiller à la tenue régulière des instances internes et à la conformité de leur fonctionnement.

Organiser le déploiement et le suivi du projet d'établissement et de la démarche qualité (évaluations, plans d'amélioration, gestion des risques, etc).

Conforter l'assise territoriale des établissements et inscrire leur activité dans les partenariats territoriaux et les filières de soins spécialisés.

Définir et mettre en oeuvre la politique de ressource humaine dans le respect du dialogue social.

Mettre en oeuvre les projets d'investissements, en concertation étroite avec les autorités de tarification et les instances de l'établissement.

Impulser et porter l'accompagnement au changement en lien avec la transformation de l'offre attendue (dont le virage domiciliaire).

Assurer l'équilibre financier des établissements pour garantir la pérennité des activités et leur développement (équilibre financier, maîtrise des coûts, tarification adaptée).

Pilotage budgétaire :

- suivi mensuel des comptes, analyse des écarts, reporting aux instances ;
- optimisation des dépenses ;

- gestion de la trésorerie et des investissements (emprunts, subventions).

Conformité administrative :

- respect des obligations légales (comptabilité publique, déclarations sociales, fiscales) ;
- préparation des audits ou contrôles (ARS, CRC, etc).

Etre force de proposition pour le développement d'innovation et les évolutions du secteur.

Veiller à développer une communication interne et externe régulière.

Maintenir les établissements dans une dynamique positive de direction commune.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

- conduite de projets et d'accompagnement au changement ;
- conduite de projets architecturaux d'ampleur ;
- participation à des projets de coopération territoriale ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social.

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

- compétences managériales, sens de l'écoute et du dialogue ;
- compétence relationnelle avec les professionnels, les familles, les résidents, les élus et les partenaires ;
- sens de l'organisation et capacité à gérer les situations exceptionnelles ;
- compétences en conduite de projet ;
- compétences budgétaires et d'analyse financière ;
- aptitude au dialogue social, maîtrise de la communication.

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

- bonne connaissance des statuts de la FPH ;
- connaissance du secteur de la gérontologie et des enjeux d'évolution de l'offre pour les personnes âgées ;
- maîtrise de la législation et de la réglementation applicable aux EHPAD ;
- maîtrise de la gestion budgétaire et analyse financière ;
- maîtrise en matière de marchés publics.

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Centre Cantoloup Lavallée à Saint-Clar et EHPAD Lavallée à Saint-Clar (Gers)

I. – Description de l'établissement

L'Etablissement Cantoloup Lavallée (ECL) est un établissement public social et médico-social autonome issu de la fusion, au 1^{er} janvier 2025, de l'EHPAD Lavallée et du Centre Cantoloup Lavallée, auparavant en direction commune. Situé à Saint-Clar dans le Gers, l'établissement exerce ses missions dans les secteurs de la protection de l'enfance, du handicap et de la gérontologie.

L'établissement gère plusieurs activités et services répartis sur un site principal à Saint-Clar ainsi que des antennes territoriales à Condom et Fleurance. Il comprend :

- une Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) comprenant internat, accueil d'urgence, accueil de jour et accompagnement jeunes majeurs ;
- un service d'AEMO récemment créé ;
- un service de visites médiatisées ;
- un dispositif d'accueil parent-enfant ;
- un Etablissement d'Accueil Médicalisé (EAM) ;
- un EHPAD.

L'établissement représente un acteur structurant du territoire gersois, notamment dans le champ de la protection de l'enfance, avec une forte articulation avec le Conseil départemental du Gers, l'ARS Occitanie, les établissements sanitaires, les acteurs judiciaires, l'éducation nationale et les partenaires médico-sociaux.

La MECS développe une offre diversifiée organisée sous forme de plateforme et accueille un nombre important de jeunes présentant des situations complexes et des profils à double vulnérabilité relevant du handicap et de la protection de l'enfance. Elle dispose d'une unité d'enseignement interne ainsi que de deux dispositifs externalisés en partenariat avec l'Éducation nationale.

L'EAM et l'EHPAD s'inscrivent dans une logique forte de coopération territoriale avec les acteurs sanitaires et médico-sociaux du territoire.

L'établissement porte plusieurs projets structurants : projet architectural de l'EHPAD, développement de l'offre de prévention et de milieu ouvert, ouverture d'un PASA et d'un accueil de jour, consolidation des démarches qualité et mise en œuvre des projets d'établissement et de service 2026-2030.

II. – Description du poste

Le directeur assure la direction générale de l'Etablissement Cantoloup Lavallée et pilote l'ensemble des activités sociales, médico-sociales, financières, patrimoniales et ressources humaines de l'établissement.

Il définit et met en œuvre la stratégie globale de l'établissement en cohérence avec les politiques publiques portées par l'ARS Occitanie et le Conseil départemental du Gers.

Il conduit le projet d'établissement 2026-2030 et les projets de service associés, en assurant leur pilotage, leur évaluation et leur déclinaison opérationnelle.

Le directeur assure le management de l'équipe de direction et garantit le bon fonctionnement des différentes instances institutionnelles. Il veille à la qualité du dialogue social, à l'attractivité des métiers et à la qualité de vie au travail.

Il pilote les équilibres budgétaires et financiers des différents budgets de l'établissement ainsi que la stratégie patrimoniale, notamment le projet architectural de restructuration de l'EHPAD.

Il représente l'établissement auprès des autorités de contrôle et de tarification, développe les partenariats institutionnels et participe activement aux réseaux territoriaux.

Le poste comporte des enjeux importants en matière de :

- conduite du changement ;
- développement et adaptation de l'offre de service ;
- gestion financière et patrimoniale ;
- attractivité et fidélisation des professionnels ;
- pilotage de la qualité et de la gestion des risques ;
- coordination d'un établissement multi-sites et multi-activités.

Le directeur assure également la gestion des situations complexes et veille à la continuité du fonctionnement institutionnel.

III. – Profil recherché

Le poste requiert une expérience confirmée dans la direction d'établissements publics sociaux et médico-sociaux multi-sites ou multi-activités.

Une expérience dans la conduite du dialogue social, le pilotage financier, la conduite de projets structurants et le développement d'offre de service est particulièrement attendue.

Le candidat devra disposer d'une bonne connaissance des secteurs de la protection de l'enfance, du handicap et des personnes âgées, ainsi que des enjeux réglementaires et institutionnels associés.

Les compétences attendues sont notamment :

- compétences managériales affirmées ;
- capacité de négociation, d'arbitrage et de décision ;
- maîtrise du pilotage budgétaire et financier ;
- conduite de projets patrimoniaux et d'opérations de travaux ;
- aptitude au travail partenarial et territorial ;
- capacité à conduire des démarches qualité et de gestion des risques ;
- compétences en ressources humaines et dialogue social ;
- capacité à accompagner les transformations organisationnelles.

Le candidat devra faire preuve d'autonomie, de capacités d'analyse stratégique, d'aptitudes relationnelles et d'une forte capacité de pilotage institutionnel.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier Nogaro et EHPAD Eauze, direction commune (Gers)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de NOGARO, établissement de proximité, et l'EHPAD d'EAUZE sont situés à l'Ouest du département, dans la région de l'Armagnac.

La zone d'implantation est à caractère rural et se situe près de l'axe routier PAU/MONT-DE-MARSAN/BORDEAUX.

Rattaché au Groupement Hospitalier de Territoire du Gers, l'établissement est aussi en lien avec le bassin de santé d'Aire sur Adour et de Mont de Marsan.

Le centre hospitalier de NOGARO et l'EHPAD d'EAUZE possèdent une palette diversifiée d'activités sanitaires et médico-sociales en faveur des personnes âgées.

Ces établissements s'inscrivent dans le cadre d'une Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) et des nouvelles missions des hôpitaux de proximité.

Les deux établissements sont en projet de finalisation de restructuration et de modernisation.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Le CH de Nogaro est un établissement de proximité à vocation gériatrique. Ses partenariats de territoire sont construits dans le cadre d'une CPTS avec les acteurs de santé libéraux du secteur. Il existe également un partenariat fort avec les établissements hospitaliers des Landes en raison du flux de patients existant depuis les Landes (Clinique d'Aire sur l'Adour et CH de Mont de Marsan notamment).

Le centre hospitalier de Nogaro et l'EHPAD d'Eauze sont en réflexion pour la de restructuration des locaux. De nouvelles organisations et fonctionnements sont à mettre en place.

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

EHPAD D'EAUZE

Existence d'un poste de directeur adjoint pour la direction déléguée du site d'EAUZE, pourvu par un attaché d'Administration titulaire de son poste.

CH NOGARO

L'encadrement à taille humaine repose sur une équipe solidaire intégrant les cadres de santé.

Le cadre supérieur de santé est positionné sur la direction des soins et le poste de responsable qualité.

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

Des coopérations fortes sont formalisées entre le CH de Nogaro et l'EHPAD d'Eauze (notamment de nombreux personnels communs qui permettent de décliner des objectifs stratégiques communs).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

- déclinaison des missions des hôpitaux de proximité ;
- suivi du projet médical et du projet d'établissement ;
- expérience de fonctionnement au sein d'un Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) ou de développement de partenariats inter établissements ;
- pratique du dialogue social.

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

- gestion hospitalière (budgets, finances) ;
- prise en charge et accompagnement des personnes âgées, recommandations de bonnes pratiques ;
- environnement institutionnel et administratif des secteurs de santé et du médico-social.

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

- compétences managériales, pratique de la négociation, arbitrage et décisionnelle ;
- ressources humaines et gestion du dialogue social ;
- gestion budgétaire et financière, maîtrise des équilibres budgétaires ;
- communication interne et externe ;
- conduite de projet de restructuration.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD résidence Bayard et l'EAM « Jean Jannin », direction commune (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, Fitolieu 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 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD MRL (Maison de Retraite de la Loire) - St JUST St 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.

La MRL 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).

La MRL est également un membre fondateur du GCS de blanchisserie « BILHSUD » composé des 7 plus grands établissements publics de santé du département (20 tonnes/jour sur 2 sites de production).

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

La MRL est membre actif de plusieurs associations ou organismes :

- France Alzheimer Loire : administrateur « personnes qualifiée » ;
- Jalmav : accompagnement de fin de vie : présence de 3 bénévoles dans les services ;
- Relyens (ex-SHAM) : administrateur au Conseil d'administration et Comité technique ;
- Gérontopôle : participation à des appels à projets et des expérimentations ;
- Association des directeurs d'hôpitaux et d'établissements médico-sociaux Forez-Velay.

La MRL est à un virage important de son histoire. La conjoncture actuelle lui impose de diversifier son offre de soins en s'appuyant sur sa spécificité d'accueil des personnes âgées atteintes de handicap psychique et de démences, mais également en répondant aux besoins innovants du territoire.

Des enjeux stratégiques importants pour développer une culture qualité, rétablir son équilibre financier et poursuivre son schéma directeur.

II. – Description du poste

Vous êtes à la tête d'un établissement de 548 lits et places, au service des personnes âgées fragiles.

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.

Garant du fonctionnement, de la gestion administrative et budgétaire de l'établissement et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Pilotage de la politique qualité et gestion des risques. 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 :

L'emploi, permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel, s'adresse à un directeur expérimenté, ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion et ayant la capacité de fédérer 4 entités juridiques différentes au sein d'un même organisme gestionnaire.

Qualités requises :

- vision stratégique et prospective ;
- capacité au management, afin de faire aboutir les projets ;
- 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.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances du champ médico-social et de l'animation Gérontologique ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes budgétaires et financières dans un objectif de maintien de la qualité.

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD de Saint-Riquier et Crécy-en-Ponthieu (Somme)

I. – Description de l'établissement

Etablissements Hébergeant des Personnes Agées Dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est : - Pour Saint-Riquier : 186 lits d'hébergement permanent (Saint-Riquier) dont 1 unité protégée pour personnes atteintes de troubles ALZHEIMER ou apparentés (28 places), 1 PASA de 14 places et 1 Unité Personne Handicapée Vieillissante de 14 places - Pour Crécy-en-Ponthieu : 91 lits dont 5 lits pour hébergement temporaire et 1 unité de vie protégée de 14 places. Les enjeux principaux sont : - la gestion de la ressource médicale pour Crécy-en-Ponthieu - le retour à l'équilibre budgétaire pour Crécy-en-Ponthieu - déployer sur l'ensemble des services la culture qualité pour Saint-Riquier

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 :

- pour Saint Riquier : achèvement de sa restructuration/reconstruction, fin de la dernière tranche de travaux en mars 2027. Evaluation externe en février 2026 ; le plan d'action d'amélioration de la qualité sera initié à la prise de fonctions ;
- pour Crécy en Ponthieu : pouvoir envisager la réhabilitation de la seconde partie de l'EHPAD (chambres de 14 m² sans sanitaire). Recrutement d'un médecin coordonnateur. Mettre en place des solutions pour pallier la

pénurie de médecins libéraux dans le secteur. Au vu des difficultés financières structurelles (depuis 2019) de l'EHPAD, poursuivre le plan d'actions PERFEHPAD.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Aptitude au dialogue social et l'accompagnement managérial
Conduite de projets

Expérience professionnelle appréciée :

- capacité de direction commune sur 2 EHPAD ;
- capacité à conduire des projets architecturaux ;
- aptitude à la conduite du dialogue social ;
- capacité à mener des projets de coopération ;
- implication dans des dynamiques territoriales et notamment les coopérations formalisées.

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

- bonne gestion de la conduite de projet, suivi des travaux ;
- volonté de travailler en réseau, en construisant des partenariats avec les acteurs sociaux, médicosociaux et sanitaires ;
- bonne application de la réglementation et des orientations de l'ARS Hauts de France ;
- capacité de management des restructurations : accompagnement au changement des personnels.

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

- attachement aux valeurs du service public ;
- rigueur- exigence - intégrité - honnêteté - humilité - respect - sens de l'équité, de l'écoute, réactivité ;
- bonnes qualités managériales ;
- bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS ;
- qualités de communication avec tous (personnes accueillies et familles, salariés, instances, partenaires...) - capacités à négocier, à manager et gérer des situations difficiles et conflits éventuels ;
- Savoir-faire et savoir-être dans les relations avec les différents partenaires : Agence Régionale de Santé, Conseil Départemental, élus, Instances de l'établissement, résidents, familles, établissements, professionnels de santé.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du CH des « Deux Rives » à Valence d'Agén et EHPAD « La Médiévale Argentée » à Lauzerte, direction commune (Tarn-et-Garonne)

I. – Description de l'établissement

Situé à Valence d'Agén dans le Tarn et Garonne (82), le centre hospitalier des 2 Rives est un établissement public de santé avec une activité médico-sociale disposant de 5 services de soins et d'hébergement pour l'accueil de ses patients et résidents.

Il dispose d'une capacité d'accueil de 202 lits répartis entre 30 lits de SMR (Soins Médicaux et de Réadaptation) dont 3 lits identifiés Soins Palliatifs, 25 lits d'USLD (Unité de Soins de Longue Durée), 3 lits de MEDECINE POLYVALENTE, 108 lits d'EHPAD conventionnel sur deux sites (60 sur Valence d'Agén et 48 sur Lamagistère), et 36 lits d'EHPAD en Unité Protégée.

Depuis 2025, le CH des 2 rives bénéficie de la labellisation « hôpital de proximité » afin de renforcer sa place dans le parcours de soins de proximité.

Il assure par ailleurs la direction de l'EHPAD public autonome de Lauzerte (89 places d'hébergement permanent).

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- poursuite du schéma directeur immobilier ;
- 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, 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 ;

- animation de la démarche qualité et gestion des risques de ces établissements (suivi des évaluations HAS).

III. – Profil recherché

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 et du grand âge.

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 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Saint Rome (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD public autonome de Carsac-Aillac est un établissement médico-social relevant de la fonction publique hospitalière, accueillant des personnes âgées dépendantes. D'une capacité de 106 places d'hébergement permanent, il est implanté au cœur d'un territoire rural marqué par une proportion élevée de personnes âgées et des besoins croissants en accompagnement de la perte d'autonomie.

En tant qu'établissement public autonome, il dispose d'une gouvernance propre et s'inscrit dans les politiques publiques de santé portées par l'ARS et le Conseil départemental. Il contribue activement à l'offre territoriale médico-sociale, en articulation avec les établissements sanitaires, les professionnels libéraux, ainsi que les dispositifs de coordination (DAC, filière gériatrique, CPTS).

Les enjeux principaux portent sur :

- l'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des accompagnements ;
- l'adaptation de la prise en charge à des résidents de plus en plus dépendants et polyopathologiques ;
- le renforcement de l'attractivité des métiers et la stabilisation des équipes ;
- l'inscription dans les coopérations territoriales et les parcours de santé.

II. – Description du poste

Le directeur ou la directrice assure la direction générale de l'établissement dans le cadre des missions définies par le code de la santé publique et le code de l'action sociale et des familles.

Il/elle pilote le projet d'établissement et garantit la mise en œuvre des orientations stratégiques arrêtées par les autorités de tutelle.

A ce titre, il/elle :

- définit et met en œuvre la stratégie de l'établissement, en lien avec les partenaires institutionnels ;
- garantit la qualité, la sécurité et la bienveillance dans l'accompagnement des résidents ;
- assure la gestion budgétaire, financière et des ressources humaines dans un contexte contraint ;
- encadre et anime les équipes pluridisciplinaires et favorise la qualité de vie au travail ;
- conduit les projets d'évolution et d'adaptation de l'offre ;
- développe les coopérations territoriales et les partenariats ;
- veille au respect du cadre réglementaire et à la gestion des risques ;
- représente l'établissement auprès des autorités, des familles et des partenaires.

Le/la directeur(trice) exerce ses fonctions en lien étroit avec le conseil d'administration et les autorités de tarification et de contrôle.

III. – Profil recherché

Le poste s'adresse prioritairement à un directeur ou une directrice issue du corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S), disposant d'une expérience confirmée en direction d'établissement public.

Compétences attendues :

- solide connaissance du fonctionnement des établissements publics de santé et médico-sociaux ;
- maîtrise des politiques publiques de santé, d'autonomie et du cadre réglementaire ;
- compétences avérées en gestion budgétaire, financière et ressources humaines ;
- capacité à piloter des projets stratégiques et à accompagner le changement ;
- aptitudes managériales et capacité à fédérer les équipes ;
- sens du service public, du dialogue social et du partenariat territorial.

Expérience :

- expérience significative sur des fonctions de direction ou de direction adjointe en établissement sanitaire, social ou médico-social ;
- expérience en gestion d'équipes et conduite de projets.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

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

L'établissement comptabilise 115 places dont :

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

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

Le bâti date de 2012.

De nombreux partenariats sont en place.

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

II. – Description du poste

Stratégie :

Les principaux projets à conduire sont :

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

Organisation :

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

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

Conduite générale de l'établissement :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelles requise :

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

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

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

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

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

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de la MAS Les 4 vents (Loire)

I. – Description de l'établissement

La MAS les 4 Vents accueille une population variée (polyhandicapés, TSA, déficience intellectuelle, handicap psychique, troubles du comportement).

96 résidents sont accueillis sur 2 sites :

- ST CHAMOND (polyhandicap) ;
- LA GRAND CROIX (TSA, handicap psychique...).

La MAS est régulièrement sollicitée pour accueillir des résidents relevant de situations complexes. Elle dispose d'un réel savoir-faire reconnu dans le département ligérien et au-delà.

L'enjeu des prochaines années est la reconstruction du site de St Chamond sur celui de la Grand-Croix, du fait notamment de locaux vétustes et de l'existence de chambres doubles.

Par ailleurs, le site de la Grand-Croix a été construit en 2015 et comporte des malfaçons qui nécessitent d'un suivi exigeant, d'ores et déjà engagé, avec le bailleur social (bail emphytéotique).

L'équipe de direction assiste le directeur dans son travail. Cette équipe remodelée en 2025 est à consolider et à accompagner.

L'une des autres missions importantes consistera à suivre les prescriptions et recommandations de l'ARS à la suite d'une inspection conduite fin 2025 sur les 2 sites, dans le cadre de la lutte contre la maltraitance. Le travail est déjà commencé.

Cette inspection servira de tremplin à l'évaluation externe prévue en 2027. La MAS a déjà pris les devants afin de réaliser un audit blanc dans les mois à venir.

II. – Description du poste

Les principales missions sont les suivantes :

1. Pilotage des objectifs du Projet d'Etablissement et du CPOM :

Le Projet d'Etablissement court sur la période 2025-2029. Des objectifs assortis d'échéances sont listés. Parallèlement, le CPOM a été signé le 31 mars 2025 et concerne la période 2025-2029. Un comité de suivi pour le PE et le CPOM a été constitué fin 2025 afin de suivre et piloter ces 2 outils de travail.

2. Suivi administratif et budgétaire :

Outre le suivi administratif classique, une attention particulière doit être apportée à la situation budgétaire de la MAS. Malgré des résultats comptables positifs sur les deux dernières années, un plan d'économies a été amorcé. Il est à poursuivre, notamment sur le groupe 2. En effet, les CNR qui étaient attribués durant de nombreuses années se sont réduits depuis 2025.

3. Management des ressources humaines :

- recruter, encadrer et accompagner les équipes ;
- animer le dialogue social (4 réunions annuelles) et résoudre les situations de conflit ;
- favoriser la cohésion et la qualité de vie au travail.

4. Relations avec les partenaires :

- être l'interlocuteur privilégié des familles pour les situations importantes ;
- développer les relations avec les hôpitaux, professionnels de santé, associations et collectivités ;

- assurer la communication interne et externe de l'établissement.
- 5. Gestion des risques et conformité :
 - garantir le respect des normes sanitaires, de sécurité et de qualité ;
 - gérer les crises (épidémies, canicule, incidents graves...).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Une expérience de direction en MAS serait un atout notamment avec des capacités d'analyses proactives sur l'évolution des handicaps et des besoins des personnes avec troubles importants du comportement, personnes cérébrolésées, personnes handicapées vieillissantes.

Avoir la capacité à intégrer les modalités d'accueil des personnes en situation de handicap à la MAS au sein d'une logique de filière. De plus, une expérience en conduite de projet architectural faciliterait la prise en compte des enjeux inhérents au regroupement des 96 places sur un seul et même site : La Grand- Croix.

Connaissances particulières requises/prévues :

Dynamisme pour manager et faire aboutir les projets visant l'amélioration du service rendu aux résidents, le développement des compétences professionnelles des agents, le maintien de relations sociales équilibrées, ainsi que l'ouverture sur la cité et le développement de partenariats.

Bonne connaissance du secteur médico-social, et plus particulièrement du statut de la fonction publique hospitalière.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- forte capacité de travail et de mise en œuvre d'un management adapté aux enjeux ;
- posture professionnelle affirmée, sens des valeurs du service public ;
- sens des relations publiques avec les partenaires, les élus... ;
- maîtrise de la communication ;
- aptitude à la négociation et à la médiation ;
- prendre appui sur des expériences organisationnelles d'établissement précédentes pour réadapter la structuration de la MAS LES QUATRE VENTS aux nouvelles contraintes.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Centre hospitalier Fernand Merlin de Saint-Just-la-Pendue et EHPAD de Neulise, 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 écarts, 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 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l’EHPAD d’Argonne, direction commune (Meuse)

I. – Description de l’établissement

3 Etablissements sous-direction commune décomposés comme suit :

EHPAD Clermont : 100 HC dont 1 PASA de 14 places.

EHPAD Montfaucon : HC 32 – 1 Accueil Temporaire – 1 Accueil de Jour.

EHPAD Varennes : HC 79 – AJ 1 – Accueil temporaire 3.

1 CRT.

1 EMPA.

Les établissements sont situés à environ 25 km les uns de sautres.

Le site principal se trouve à 29 km de Verdun et 45 Km de Bar-le-Duc (gares).

Gare Meuse TGV : 42 km.

Etablissement autonome.

II. – Description du poste

PRS 2018-2028 révisé en juillet 2025 dont le SRS 2023-2028 est issu, décline sur le champ du médico-social les objectifs principaux suivants :

Poursuivre la transformation de l'offre médico-sociale dans les territoires, en particulier en consolidant la logique de services, en renforçant la qualité des accompagnements et en orientant des actions vers un écosystème durable.

Cela passe par la confortation du rôle des aidants, la conduite de la réforme des services à domiciles, et le renforcement de l'accès aux soins des personnes en perte d'autonomie et enfin le soutien des actions en lien avec la qualité de vie et des conditions de travail dans les ESMS.

Plus spécifiquement, les objectifs relatifs aux personnes âgées, en lien avec les Conseil Départementaux sont de renforcer le niveau de soins dans les EHPAD et poursuivre le déploiement d'une offre graduée d'accompagnement. Les ESMS devront sortir d'une logique d'établissement pour évoluer vers des plateformes de services.

III. – Profil recherché

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

- capacités de management d'équipes pluridisciplinaires.
- pilotage de projets et de conduite du changement ;
- gestion de conflits ;
- capacité à faire adhérer, à fédérer ;
- capacités d'écoute, d'analyse et de synthèse ;
- capacité à arbitrer et/ou décider ;
- réactivité et adaptabilité ;
- sens des responsabilités ;
- organisation et rigueur dans la gestion du travail ;
- capacité à animer et communiquer ;
- sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
- leadership ;
- maîtrise de l'outil informatique et qualités rédactionnelles ;
- avoir une présentation soignée.

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

- connaissance approfondie du secteur médico-social, des textes réglementaires, et des droits des personnes accompagnées.
- connaissances des outils de cadrage budgétaire (EPRD, ERRD) ;
- connaissance du droit du travail et de la gestion RH dans la FPH.

Conditions de travail

- déplacements réguliers sur l'ensemble des sites ;
- poste à pourvoir à temps plein – disponibilité importante exigée ;
- responsabilité juridique, budgétaire et managériale pleine ;
- environnement complexe et évolutif ;
- participation aux gardes et astreintes administratives sur les établissements publics autonomes du nord meusien ;
- rémunération selon la grille de la fonction publique hospitalière.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les résidences de la Pévèle » à CYSOING (Nord)

I. – Description de l'établissement

Auparavant situé sur deux sites à Templeuve et Cysoing, d'où une présidence alternée au conseil d'administration, il s'agit d'un établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes, public autonome,

dont la capacité est de 88 lits d'hébergement permanent habilités à l'aide sociale et de 6 places d'accueil de jour tous situés désormais à Cyoising.

Pour cet EHPAD, les enjeux principaux concernent :

- La politique de gestion des RH et le dialogue social ;
 - La sécurisation financière de l'établissement.
- EHPAD faisant partie du GTSMS Grand Hainaut.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

La direction de l'EHPAD est chargée :

- 1/ Définition et mise en oeuvre du projet d'établissement ;
- 2/ Accueil des résidents et du 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 ;
- 5/ Mise en place des partenariats et projets.

Principaux projets à conduire :

- poursuivre le plan d'action défini suite à la mission d'inspection en matière de gouvernance/pilotage, d'organisation/fonctionnement de la structure et qualité de la prise en charge des résidents ;
- reconstruire un projet d'établissement conforme aux orientations du PRS et du CPOM 2025-2029 ;
- structurer une démarche qualité et de bientraitance ;
- consolider les coopérations avec la filière gériatrique Lille Sud-Est, le GCSMS Hainaut et les partenaires sanitaires, médico-sociaux et de ville ;
- poursuivre le redressement financier engagé afin d'assurer la pérennité de l'établissement ;
- stabiliser les équipes, renforcer les compétences des professionnels et améliorer l'attractivité des métiers ;
- développer les projets d'accompagnement des personnes atteintes de maladies neuro-évolutives, notamment au travers du projet de PASA et de la structuration de l'unité de vie Alzheimer.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

De préférence un poste statutaire D3S avec déjà une première expérience.

Connaissance du fonctionnement des structures médico-sociales

Connaissances dans le domaine du champ des personnes âgées

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

Aptitude au dialogue social et à l'accompagnement managérial

Conduite de projets.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD "Les remparts" (Pas-de-Calais)

I. – Description de l'établissement

L'Etablissement est situé en centre-ville, à proximité de la gare et accueille 131 résidents dont 15 au sein d'une Unité de Vie Alzheimer et 1 lits d'hébergement temporaire. Un PASA labellisé de 14 places est en fonctionnement depuis 2017. La commune est en proximité de Béthune (15 kms), Aire sur la Lys (12kms), Auchel et Saint Venant (8 kms), disposant toutes de structures à destination des personnes âgées. Il est intégré au sein du GCSMS entre l'EHPAD et le CCAS de la Commune. Le projet d'établissement est réalisé pour la période 2024/2028 mais il sera nécessaire de préparer l'évaluation externe pour le 4^e trimestre 2028.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

- définition et mise en oeuvre du projet d'établissement ;
- accueil des résidents et pilotage de leur accompagnement médico-social ;
- animation du dialogue avec les familles, représentants des usagers et partenaires institutionnels ;
- organisation technique et logistique du fonctionnement de l'établissement ;

- management d'une équipe pluridisciplinaire ;
- gestion administrative et financière de la structure ;
- mise en place des partenariats et projets ;
- pilotage de la démarche qualité, de la gestion des risques et du respect des exigences réglementaires.

Principaux projets à conduire :

- poursuite des travaux engagés dans le cadre du GTSMS avec les EHPAD environnants ;
- poursuite de l'intégration avec l'ensemble des partenaires du territoire ;
- intégration de nouveaux partenaires dans le dispositif IDE de nuit.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales.

Connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées.

Connaissance dans la gestion financière (Plan Pluriannuel d'Investissement, EPRD...).

Compétences managériales.

Aptitude au dialogue social.

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

Aptitude au dialogue social et l'accompagnement managérial.

Conduite de projets.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Jean Monnet (Haut-Rhin)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Jean Monnet à Village-Neuf est un établissement public autonome implanté dans un quartier pavillonnaire, proche des commerces et de l'activité communale, facilement accessible.

Sa capacité est de 89 places dont 2 places d'hébergement temporaire et un PASA de 14 places.

Il accueille des personnes âgées dépendantes et des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'EHPAD Jean Monnet dispose d'une offre d'hébergement diversifiée (temporaire et permanent) cohérente avec les besoins du territoire. Il dispose également d'un Pôle d'activités et de soins adaptés permettant d'assurer un bon maillage territorial de l'offre relative aux « Maladies neurodégénératives ».

II. – Description du poste

- assurer l'équilibre budgétaire de la structure : respect des enveloppes allouées, recherche de gain d'efficacité ;
- piloter le recrutement de professionnels aux compétences très diverses (paramédicaux, techniques, administratifs, etc.) ;
- gérer les plannings des équipes et veiller à leur bonne coordination ;
- entretenir une forte cohésion et un bon climat social en organisant régulièrement des réunions d'équipe et en palliant rapidement aux éventuels conflits ;
- identifier les besoins en compétences sur chaque poste et faire évoluer la politique de formation individuelle et collective en conséquence ;
- encadrer l'intervention de bénévoles dans la vie de l'établissement (notamment sur les projets d'animation), en complémentarité et bonne intelligence avec les équipes médico-sociales salariées ;
- respect de la loi du 2 janvier 2002 de rénovation et de modernisation de l'action sociale ;
- animer le conseil de la vie sociale et associer les personnes âgées et leurs familles ;
- être garant de la concrétisation des axes stratégiques du projet d'établissement ;
- être garant de la réalisation du projet d'établissement au quotidien et veiller à son évolution en fonction des besoins.

PROJETS

- négociation et mise en œuvre du CPOM sous réserve des décisions ;
- projet de reconstruction d'un nouvel EHPAD ;
- la mise à jour du projet d'établissement 2022-2026.

III. – Profil recherché

Expérience auprès de populations fragiles, particulièrement les personnes âgées dépendantes.

Management d'équipe pluridisciplinaire (médicale, médico-sociale, administrative, hôtelière) et travail en partenariat avec les structures sanitaires.

Connaissances particulières requises/prévues :

Avoir une bonne connaissance des politiques de santé publique, du secteur médico-social, des missions qui lui sont confiées, de l'effet des pathologies dans l'organisation de la prise en charge et des stratégies d'adaptation des réponses institutionnelles.

Préparer, mettre en œuvre et vérifier l'exécution des délibérations et orientations du Conseil d'Administration.

Orienter les choix, les stratégies et les développements de l'EHPAD, les faire exécuter par ses adjoints et vérifier l'efficacité des différents services.

Savoir orienter l'EHPAD en fonction des politiques et orientations sociales et médico-sociales.

Savoir anticiper les impacts liés à l'évolution de l'Institution.

Piloter les projets et les transformations nécessaires aux besoins des usagers.

Gérer et développer des stratégies comptables pour orienter les démarches et adaptations de l'EHPAD aux contextes économiques ambiants et aux besoins des résidents.

Savoir sécuriser les équipes qui œuvrent dans l'EHPAD et les adapter à leurs missions.

Représenter l'EHPAD dans tous les actes ou démarches de la vie institutionnelle ou se faire représenter par tous les moyens utiles disponibles ou à développer.

Impulser une dynamique collaborative propice au développement d'une pratique pluridisciplinaire.

Veiller au maintien d'un climat de travail serein, équitable et constructif.

Maintenir et développer les partenariats sanitaires.

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Solliès-Pont et EHPAD de Pierrefeu-du-Var (Var)

I. – Description de l'établissement

La direction commune regroupe 2 entités juridiques situées dans le secteur Est Toulon :

1. L'EHPAD Félix PEY de Solliès-Pont : Etablissement de 78 lits avec un PASA de 14 places, une Unité de vie protégée de 14 lits, et un centre de ressources territorial ;
2. L'EHPAD André BLANC de Pierrefeu du Var : Etablissement de 66 lits d'hébergement permanent et de 4 lits d'hébergement temporaire, avec une Unité de vie protégée de 12 lits.

Contexte général :

L'EHPAD Félix PEY sera transféré en fin d'année 2026 sur un nouveau site et bénéficiera de locaux modernes et aux normes.

L'EHPAD André Blanc est un Etablissement moderne ouvert en 2018, parfaitement adapté à la prise en charge des personnes âgées.

Les deux Etablissements sont engagés dans une dynamique de coopération territoriale avec divers acteurs sanitaires et médico-sociaux.

II. – Description du poste

Gestion Administrative et financière :

Budget :

Elaborer, proposer et exécuter les budgets des deux Etablissements en collaboration avec les équipes de gestion.

Suivre les dépenses et les recettes, optimiser les ressources financières et rechercher des financements complémentaires.

Mutualisation :

Développer des mutualisations pour créer une synergie administrative entre les deux EHPAD.

Réfléchir à un positionnement transversal des deux attachés d'administration hospitalière.

Conduite du Projet d'Etablissement :

Définir et mettre en œuvre les projets d'Etablissement en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires et les instances de gouvernance.

Evaluer périodiquement les projets, ajuster les actions en fonction des objectifs stratégiques et des résultats obtenus.

Développer des partenariats avec les acteurs locaux, régionaux et nationaux (autorités de tutelle, collectivités, associations, entreprises)

Participer à des réseaux professionnels et représenter les Etablissements dans les instances de concertation et de décision.

Veille stratégique :

Assurer une veille active sur les évolutions législatives, réglementaires et sectorielles.

Anticiper les mutations du secteur médico-social et adapter les stratégies de l'Etablissement en conséquence.

Qualité de vie au travail (QVCT) et gestion des risques :

Conduire les établissements vers l'équilibre financier tout en travaillant sur la QVCT pour réduire l'absentéisme.

Poursuivre le travail engagé sur la qualité et la gestion des risques, préparer les prochaines échéances d'évaluation des structures.

Transformation de l'offre médico-sociale :

S'engager activement dans la transformation du secteur médico-social. Etre moteur dans les dispositifs de coopération déjà existants.

III. – Profil recherché

Compétences requises

Compétences techniques et expérience :

Pilotage d'établissements multisites

Expertise en gestion financière et gestion des ressources humaines.

Compétences managériales :

Capacité à animer et motiver des équipes pluridisciplinaires.

Aptitude à la négociation et à la conduite du dialogue social.

Capacité à gérer des projets complexes et mener des transformations organisationnelles.

Compétences relationnelles :

Développer et entretenir des relations de qualité avec les autorités de tutelle, les partenaires locaux, les équipes internes et les usagers.

Sens relationnel affirmé et capacité à travailler en réseau.

Compétences stratégiques :

Définir et mettre en œuvre des orientations stratégiques en cohérence avec les politiques publiques.

Anticiper les évolutions du secteur médico-social et adapter les stratégies de l'Etablissement.



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) :