

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

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

NOR : TSSN2511542V

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 Saint-Vulbas, d'Ambérieu, de Tenay, de Pont-d'Ain et de Saint-Rambert (Ain), (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
 - EHPAD et SSIAD de Villefranche-sur-Mer (Alpes-Maritimes), (cf. fiche de poste en annexe I-2)
 - centre hospitalier des Cévennes Ardéchoises à Joyeuse (Ardèche), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
 - centre hospitalier d'Excideuil (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
 - centre hospitalier Sainte Croix à Baume-les-Dames et EHPAD de Rougemont (Doubs), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
 - centre hospitalier rhumatologique à Saint-Martin-d'Uriage et EHPAD de Bourg-d'Oisans et de Vizille (Isère), (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 de Cérimy (Allier), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
 - EHPAD de Savines-le-Lac (Hautes-Alpes), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
 - EHPAD de Chalabre (Aude), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
 - EHPAD de Millau (Aveyron), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
 - maison de retraite publique intercommunale de Roquevaire Auriol (Bouches-du-Rhône), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
 - EHPAD de Neuvic d'Ussel (Corrèze), (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
 - EHPAD de Longvic (Côte-d'Or), (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
 - EHPAD de Bussière-Dunoise (Creuse), (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
 - EHPAD de Terrasson-Lavilledieu (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
 - EHPAD de Senonches et de Brezolles (Eure-et-Loir), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
 - EHPAD de Corconne et de Quissac (Gard), (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
 - EHPAD de Montauban-de-Bretagne (Ille-et-Vilaine), (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
 - EHPAD de Saint-Julien-Chapteuil (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;
 - EHPAD de Château-Renard (Loiret), (cf. fiche de poste en annexe I-21) ;
 - EHPAD de Vaucouleurs (Meuse), (cf. fiche de poste en annexe I-22) ;
 - EHPAD de Varzy (Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe I-23) ;
 - EHPAD de Bollezele et d'Esquelbecq (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-24) ;
 - EHPAD de Vinça (Pyrénées-Orientales), (cf. fiche de poste en annexe I-25) ;
 - EHPAD de Mulhouse et de Rieddisheim (Haut-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe I-26) ;
 - EHPAD de Montmirail (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-27) ;
 - EHPAD de Thorigné-sur-Doué et de Vibraye (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-28) ;

- EPMS de Chizé (Deux-Sèvres), (cf. fiche de poste en annexe I-29) ;
- Pôle gérontologique du Riou Blanc au Seillans (Var), (cf. fiche de poste en annexe I-30) ;
- EHPAD de Jonquières et de Sarriens (Vaucluse), (cf. fiche de poste en annexe I-31) ;
- EHPAD de Chalus et de Nexon (Haute-Vienne), (cf. fiche de poste en annexe I-32) ;
- EHPAD de Toucy (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-33) ;
- centre hospitalier Romain Blondet à Saint-Joseph (Martinique), (cf. fiche de poste en annexe I-34).

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 ;
- 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****FICHES DE POSTES****ANNEXE I*****Fiche de poste*****Emploi de directeur des EHPAD de Saint-Vulbas, d'Ambérieu, de Tenay, de Pont-d'Ain et de Saint-Rambert (Ain)****I. – Description de l'établissement**

Etablissements situés dans la plaine de l'Ain à la sortie de la vallée de l'Albarine et du Furans.

Un secteur très dynamique sur le plan économique avec le PIPA (Parc Industriel de la Plaine de l'Ain) et démographique, qui bénéficie de la proximité de l'agglomération lyonnaise et d'une bonne desserte sur le plan des transports et de la logistique.

Le secteur est également dynamique sur le plan des Maisons Santé Pluridisciplinaire (MSP) avec la MSP de Pont d'Ain (1^{re} en France créée par le docteur Pierre DE HAAS) et MSP d'Ambérieu en Bugey. Et un pré-projet validé pour la CPTS de la Plaine de l'Ain.

A noter la présence sur ce territoire d'un hôpital de proximité à Meximieux et de l'Hopital Privé d'Ambérieu HPA.

Ces établissements s'inscrivent également dans le GCS (Groupement de Coopération Sanitaire) CIAQA (cellule inter établissement d'amélioration de la qualité).

Les établissements de la plaine de l'Ain devront également prendre en compte le déploiement du projet médical du GHT Bresse Haut-Bugey qui couvre ce territoire et s'inscrire dans les travaux de la filière gériatrique des Pays de l'Ain.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- inscrire son action en déclinaison de la stratégie nationale de santé en faveur des personnes âgées ;
- participer aux réflexions territoriales visant à améliorer le parcours de vie des personnes âgées ;
- s'impliquer dans le portage de dispositifs innovants impulsés nationalement ou en lien avec la @-santé ;
- contribuer au développement de l'attractivité des différentes structures de sa direction commune ;
- inclure la nouvelle EHPAD dans la direction commune.

Organisation :

- animer l'équipe de direction déléguée au sein de chaque établissement mais également en transversalité ;
- assurer un dialogue social de qualité au sein de chaque établissement ;
- faire vivre la gouvernance propre à chaque établissement (conseil d'administration, conseil de la vie sociale).

Coordination externe et interne :

- poursuivre le travail en réseau de l'ensemble des établissements de la direction commune ;
- inscrire, le moment venu, les établissements de la direction commune dans la communauté professionnelle de territoire de la plaine de l'Ain ;
- veiller à poursuivre le développement des coopérations inter-établissements du territoire.

Conduite générale de l'établissement :

- piloter le fonctionnement général de chaque établissement ;
- veiller au respect de la mise en œuvre de la réglementation au sein de chaque établissement ;
- assurer le suivi financier de chaque établissement et porter à vigilance à leur équilibre financier ;
- garantir un dialogue financier constructif avec les acteurs institutionnels (CPOM, PAI, EPRD, ERD).

Principaux projets à conduire :

- faire évoluer, en tant que de besoin, les projets d'établissement ;
- poursuivre, au sein des établissements, le développement de la culture de la qualité ;
- répondre aux sollicitations internes sur le volet RH (recrutement et formation) ;
- ouvrir et développer l'unité parkinson de Saint Rambert.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la direction commune d'établissements.

Connaissances particulières requises/prévues :

- aptitude en matière de gestion de ressources humaines, de dialogue social, d'animation d'équipe, capacités relationnelles ;
- aptitude à la gestion financière PPI notamment ;
- maîtrise des outils de la loi du 2 janvier 2002 : projet établissement, évaluation interne et externe, démarche qualité...

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à développer des partenariats notamment pour l'intégration de l'établissement dans la filière gérontologique ;
- aptitude à développer une démarche participative pour les équipes, les résidents et les familles.

ANNEXE 2

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD et du SSIAD de Villefranche-sur-Mer (Alpes-Maritimes)

I. – Description de l'établissement

Cet établissement est situé dans une commune du littoral des Alpes-Maritimes à proximité immédiate de Nice (7 kilomètres). La commune est desservie par les transports en commun (train, bus).

Il s'agit du seul EHPAD de la commune. L'établissement est composé d'un pôle hébergement, d'un pôle domicile et d'un centre de formation continue qui a obtenu sa certification qualiopi en 2022.

Le pôle hébergement comporte 2 sites avec une autorisation de 230 lits à ce jour. Un seul site est actuellement en activité, composé aujourd'hui de 123 lits avec un PASA de nuit.

L'autre site est fermé en attente de l'opération de travaux de démolition, reconstruction qui doit débiter au début de l'année 2024. Ce second bâtiment prévoit, par recomposition de l'offre, 102 lits d'hébergement (HP+HT). In fine, la capacité de l'EHPAD sera de 205 lits (203HP+2HT) avec UVP, PASA de jour et de nuit. Les locaux du site qui regroupent l'activité, sont vétustes et devront également subir une opération de rénovation. Un programme de cette opération a déjà été travaillé mais il devra être revu. Dans sa globalité ces deux projets immobiliers visent à moderniser et à adapter l'offre d'hébergement aux besoins et demandes actuelles

Le pôle domicile est constitué d'un SSIAD renforcé de 80 places, d'un dispositif de maintien à domicile (Centre de Ressource Territorial). Ce dispositif est en cours de déploiement et un travail avec les CCAS des communes environnantes et les acteurs du domicile (France Alzheimer, DAC, CPTS, PAR...) est également en cours. Le SSIAD recouvre les communes suivantes : Villefranche, Beaulieu, Cap de Nice-Mont Boron. La réforme des services à domicile va devoir être engagée avec les acteurs du territoire.

Le centre de formation assure des formations continues autour du sujet âgé. La certification doit être actualisée avant le mois de juin 2024. Ce centre de formation permet de développer le volet 1 du CRT.

II. – Description du poste

Stratégie :

- concevoir et mettre en œuvre les objectifs fixés à l'établissement (CPOM, projet d'établissement...);
- assurer la stabilité financière de l'établissement ;
- soutenir et développer l'activité du SSIAD sur les territoires d'intervention et accompagner la réforme (réforme du financement, réforme des services à domicile) ;
- réactualisation des documents règlementaires (Projet d'établissement, conventions...);
- poursuivre l'intégration dans la filière gériatrique du département (développement du CRT et réforme des services autonomie) ;
- piloter l'autoévaluation et organiser l'évaluation externe en 2024 ;
- assurer en 2026 l'ouverture du 2nd site reconstruit ;
- accompagner le changement dans le cadre du nouveau projet immobilier ;
- suivre l'opération de démolition-reconstruction avec l'AMO ;
- remettre à jour le programme de travaux du 1^{er} site qui supporte aujourd'hui l'activité.

Conduite générale :

- superviser, conduire et contrôler l'action administrative globale dans le respect de la réglementation en vigueur ;

- mettre en œuvre les stratégies financières et budgétaires développées dans le PPI/PGFP dans le cadre du plan de retour à l'équilibre
- poursuivre les travaux engagés pour améliorer la qualité de la prise en charge (déploiement des dispositifs tels que CRT/PASA jour/PASA nuit/UVP/HT/HTU...).

Organisation :

- écoute et dialogue avec les chefs de services et les équipes pluridisciplinaires ;
- poursuivre l'optimisation de la gestion des ressources humaines (continuité des soins) ;
- poursuivre la dynamique QVT mis en œuvre dans l'EHPAD.

Projets supplémentaires en cours :

- QVT, Handicap, Développement durable, service à l'assiette, mise en place de Net-soins, convention PDA.

III. – Profil recherché

Conduite du dialogue social.

Accompagnement de projets de restructuration.

Qualité de gestionnaire et manager.

Connaissances particulières requises/prévues :

- expérience professionnelle solide et réussie dans le secteur sanitaire et médicosocial.
- capacité d'accompagner le changement.
- expertise en gestion financière.

La conduite et le suivi d'une opération immobilière dans une expérience similaire serait un plus.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Aptitudes :

- à l'animation d'instances (CA, CVS,...) ;
- au management d'équipes multidisciplinaires ;
- au pilotage de projets ;
- à la conduite du changement ;
- à la conduite du dialogue social.

Qualités relationnelles :

- sens du contact, de l'écoute, discrétion ;
- intérêt et empathie pour la personne âgée et ses pathologies ;
- qualité de négociation et diplomatie ;
- sens éthique ;
- capacité à travailler en équipe et à motiver. ;
- capacité à déléguer ;
- disponibilité/réactivité/rigueur.

ANNEXE 3

Fiche de poste

Emploi de directeur du centre hospitalier des Cévennes Ardéchoises à Joyeuse (Ardèche)

I. – Description de l'établissement

Issu de la fusion de l'hôpital de proximité Jos Jullien de Joyeuse, de l'hôpital de proximité Léopold Ollier de Chambonas et de l'EHPAD Val de Beaume de Valgorge, le centre hospitalier des Cévennes Ardéchoises a été créé le 1^{er} janvier 2019 regroupant ainsi 399 lits et places.

Etablissement sur 3 sites ; situés dans un périmètre de 40 KMS (45 minutes) en Ardèche méridionale ; A 30 ou 45 minutes maximum de Aubenas, 1 h 15 de Montélimar et Alès. Territoire rural. Bus. SNCF Montélimar ou Valence TGV.

Les trois sites représentent l'offre de soins publique d'un secteur de près de 20 000 habitants, situé en région Auvergne - Rhône-Alpes et plus précisément dans le sud-ouest de l'Ardèche méridionale, sur un territoire appelé les Cévennes ardéchoises, au sein de l'ex-zone de soins de proximité d'Aubenas.

- l'hôpital de proximité de Chambonas avec 15 lits de médecine (médecins généralistes libéraux du secteur), 1 EHPAD de 145 lits, 1 CAJA de 6 places. 1 plateforme de répit ;
- l'hôpital de proximité de Joyeuse 15 lits de Médecine, 18 lits de SMR (1 médecin gériatre chef de service et des médecins stagiaires associés ayant réussi les EVC 2025) 1 EHPAD de 116 lits (médecins salariés), 1 CAJA de six places et 1 SSIAD de 23 places ;
- l'EHPAD Val de Beaume à Valgorge 55 lits (médecin généraliste libéral).

Les lits de médecine permettent de répondre au besoin de soins de proximité d'une population âgée et vieillissante sur un territoire à la géographie contraignante.

L'établissement s'inscrit dans la filière des hôpitaux d'Aubenas de manière prépondérante, et de Montélimar pour assurer l'aval des services des urgences ou de médecine.

Le CHCA appartient au Groupement hospitalier de territoire Drôme Ardèche Vercors dont l'établissement support est le centre hospitalier de Valence. Le CHARME est l'établissement pivot. A ce titre, il a la responsabilité de l'animation de la filière gériatrique.

L'établissement est également partie prenante dans le projet télémédecine « Ardèche terre d'expérimentation »

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la stratégie du centre hospitalier, de son positionnement au sein du territoire notamment au travers de l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement et du projet médical. Il organise la conduite générale de l'établissement dans l'ensemble de ces dimensions. Il coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

L'établissement compte un directeur, encadrant un directeur adjoint, une équipe administrative, une équipe médicale composée de praticiens hospitaliers et de médecins libéraux et de personnels paramédicaux. Le tout pour un effectif total de 350,59 ETP.

L'ensemble des instances est en place et fonctionne selon les exigences réglementaires.

L'établissement est intégré aux différents réseaux existants :

- la filière gériatrique ;
- le GHT Drôme Ardèche Vercors ;
- le GCS SI3H ;
- la CPTS Sud Ardèche Cévennes.

Il assure des fonctions d'administrateur du GCS SI3H.

Les principaux projets à conduire et finaliser pour le centre hospitalier des Cévennes ardéchoises sont :

- poursuivre l'investissement dans le GHT ;
- poursuivre la collaboration avec les professionnels de santé libéraux et les élus du territoire ;
- accompagner l'évolution des missions de l'hôpital de proximité en lien avec les objectifs de l'ARS et aussi le secteur EHPAD en lien avec les enjeux développés par le CG ;
- veiller au remplissage de la BNA dans le cadre de la labélisation consultation mémoire de territoire ;
- faire vivre la télémédecine ;
- mettre en œuvre le projet architectural du site de Joyeuse : service radiologie conventionnelle, mammographie et échographie pour lequel une subvention a été accordée sur le champ sanitaire et agrandissement pour dédoublement des chambres doubles de l'EHPAD ;
- redresser la trajectoire financière.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- dans la gestion d'un hôpital de proximité, de la prise en charge des personnes âgées et de l'activité de médecins libéraux dans l'établissement, du fonctionnement du secteur sanitaire et médico-social ;
- de solides compétences managériales et expériences en management de projet ;
- expérience dans le domaine de la coopération entre professionnels de ville et professionnels hospitaliers dans la conduite des « parcours de soins » et capacité à conforter les partenariats ;
- aptitude à travailler avec des partenaires multiples (élus, usagers, libéraux, collectivités diverses) ;
- compréhension des enjeux liés au positionnement d'un hôpital de proximité dans son territoire, en interaction avec les établissements de santé, du territoire local et élargi au GHT, les acteurs du premier recours et médico-sociaux.

Connaissances particulières requises/prévues :

- droit public hospitalier ;
- environnement institutionnel ;
- finances publiques et compétences budgétaires.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- facultés d'adaptation et de conduite du changement ;
- connaissance des fonctionnements des professionnels libéraux ;
- connaissance des organismes et des collectivités amenées à promouvoir des coopérations territoriales (travail avec les élus fréquents) ;
- connaissance des formules de coopérations public/public et public/privé.
- positionner l'hôpital en tant qu'acteur d'une démarche de santé publique.

- travailler en collaboration avec les médecins à la conception et au pilotage du projet d'établissement et donc du projet médical d'établissement : préparer et coanimer les instances de pilotage de l'établissement.
- animer l'équipe de direction et mettre en place des outils de gestion.
- mettre en place les processus décisionnels et le système de suivi des actions décidées en comité de direction.
- veiller au bon fonctionnement des organes institutionnels.
- mener à bien le projet architectural du site de Joyeuse.

ANNEXE 4

Fiche de poste

Emploi de directeur du centre hospitalier d'Excideuil (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

L'établissement propose une offre de proximité avec une vocation gériatrique, tant sur le volet sanitaire (médecine, SMR) que médico-social (EHPAD, SSIAD).

Cette activité et ce positionnement sont valorisés via le label hôpital de proximité. Des actions complémentaires à celles menées au titre de ses autorisations sont ainsi déployées, par exemple sur le champ des consultations avancées facilitant l'accès aux soins de spécialité sur ce territoire (ophtalmologie, dermatologie, urologie, pédiatrie et consultations mémoire).

Le développement d'une offre préventive est également effectif via la proposition de deux places d'HDJ en SMR, dédiées à la prévention des chutes chez les personnes âgées.

Le volet médico-social représente une grande partie de l'activité globale avec l'inscription du centre hospitalier dans les réformes et les orientations nationales et régionales : construction du futur service autonomie à domicile (SAD) ; proposition d'un EHPAD centre de ressources territorial (CRT) dans une logique d'EHPAD hors les murs et de coordination territoriale sur le parcours des personnes âgées en perte d'autonomie ;

Cette dynamique territoriale se retrouve également dans le portage de la grappe « de de nuit mutualisé en EHPAD » en lien avec des EHPAD partenaires.

II. – Description du poste

Sur le sanitaire, la mise en œuvre des nouvelles autorisations accordées en 2024/2025 (médecine, SMR) constituera un axe de travail important, notamment en lien avec les évolutions réglementaires et avec la demande que les établissements s'inscrivent davantage dans la gestion territoriale des lits.

La participation aux travaux du CH de Périgueux sur la gestion des flux de patients et la fluidification des parcours des patients doit également favoriser cette gestion territoriale et l'amélioration de l'accès aux solutions d'aval pos-urgences et post-médecine aiguë.

La rédaction du projet d'établissement du CH sera un axe fort permettant de réaffirmer le positionnement de cet hôpital de proximité dans l'offre de soins départementale.

De même, la négociation du nouveau CPOM, courant 2025, sera un élément important de la prise de poste du directeur/trice.

S'agissant du SSIAD, la mission principale sera d'accompagner le service dans la réforme des SAD en travaillant un nouveau modèle organisationnel et une nouvelle gouvernance, sur la base d'un territoire d'intervention déjà validé par les autorités (ARS, département) et les acteurs locaux.

Le maintien d'une gestion financière globalement saine et d'une activité correcte voir soutenue sur le médico-social sont des atouts importants qu'il conviendra de maintenir.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation sanitaire et médico-sociale ;
- compétence dans la conduite de projet.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences en matière de management ;
- compétences budgétaires et financières ;
- bonnes connaissances en RH ;
- capacité à travailler en équipe ;
- capacité au dialogue et à la discussion avec les partenaires ;
- aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

ANNEXE 5*Fiche de poste***Emploi de directeur du centre hospitalier Sainte Croix à Baume-les-Dames
et de l'EHPAD de Rougemont (Doubs)****I. – Description de l'établissement**

Le centre hospitalier de Baume-les-Dames est un établissement sanitaire de proximité (milieu rural 30 min de Besançon) qui exerce les activités sanitaires et médico-sociales suivantes :

- médecine : 10 lits d'hospitalisation complète ;
- soins médicaux et de réadaptation (SMR) : 28 lits d'hospitalisation complète, 6 places d'hospitalisation de jour ;
- soins palliatifs : 4 lits identifiés ;
- unité de soins de longue durée (USLD) : 20 lits ;
- EHPAD : 120 places d'hébergement permanent et 5 places d'hébergement temporaire ;
- direction commune avec l'EHPAD Château Vorget à Rougemont depuis 2012 : EPHAD de 48 places d'hébergement permanent et 1 place d'hébergement temporaire, 1 PASA et 6 places d'AJ.

C'est un établissement public autonome situé à proximité du CH.

Le centre hospitalier de Baume-les-Dames est bien implanté sur son territoire et collabore activement avec les acteurs libéraux des MSP environnantes et de la CPTS locale afin de répondre aux besoins d'une population vieillissante. Il est rattaché au GHT Centre-Franche-Comté. Acteur stratégique du territoire du Doubs Central, il remplit un rôle de premier et second recours dans l'offre de soins. En complément le territoire dispose d'une offre libérale en radiologie, qui sera complétée par un scanner dès 2026 puis d'une IRM.

Les enjeux principaux :

Un projet important de restructuration (15 millions €) de l'EHPAD du centre hospitalier de Baume-les-Dames est à engager en 2025. Cette opération d'investissement a été priorisée conjointement par l'ARS et le Conseil Départemental du Doubs dans le cadre du SEGUR de la Santé en 2021. Il est prévu aussi la création d'un nouveau PASA et d'un tiers-lieu. Des tensions de ressources médicales notamment au sein du SMR du CH conduisent à des difficultés pesant sur l'activité et l'offre de soins. Un travail sur l'attractivité et la fidélisation des personnels médicaux, paramédicaux et non médicaux la phrase s'arrête là.

II. – Description du poste*Organisation :*

Le centre hospitalier de Baume-les-Dames et l'EHPAD de Rougemont ont, dans le cadre de la direction commune, mutualisé partiellement ou totalement un certain nombre d'activité (blanchisserie, restauration, service technique) et constitué une filière qui fluidifie les flux de patients et résidents.

Le directeur est accompagné d'une équipe structurée et expérimentée : cadre supérieur de santé, DAF, responsable qualité, responsable RH, médecin salarié, IDEC...

Missions principales :

Le directeur a pour mission de garantir une gestion efficace des établissements en cohérence avec le projet d'établissement. Il doit superviser et coordonner les activités sanitaires et médico-sociales, en veillant à la qualité des soins. Il est également responsable de la mise en œuvre de la stratégie de développement et de restructuration, de la gestion des ressources humaines, du suivi des projets en cours, en lien avec les tutelles.

Les principaux projets à poursuivre ou engager sont :

- élaborer le projet d'établissement ;
- porter la restructuration immobilière de l'établissement de Baume les Dames avec un démarrage des travaux prévu début 2027 ;
- renforcer la dynamique de coopération avec les médecins de ville ;
- renforcer la filière de soins SMR et sécuriser la ressource médicale ;
- finalisation de l'annexe 1 du CPOM sanitaire relative aux objectifs prioritaires de l'établissement ;
- poursuivre les travaux suite à la 2^e visite de certification ;

- s’impliquer dans le réseau de coordination avec la CPTS ;
- garantir le suivi des inspections des 2 EHPAD ;
- veiller au suivi des CPOM médico-sociaux ;
- établir un diagnostic et un chiffrage concernant l’état du toit de l’EHPAD de Rougemont ;
- s’impliquer dans le projet médical partagé du GHT Centre-Franche-Comté ;
- conforter sa place dans la filière gériatrique dans le cadre du GHT CFC ;
- développer un dialogue social constructif, continu et apaisé.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles attendues : directeur d’établissement médico-social, si possible ayant déjà dirigé un établissement sanitaire (médecine gériatrique, USLD, SMR)

Connaissances requises :

- connaissance du secteur sanitaire médico-social et gériatrique ;
- conduite de projets ;
- expérience reconnue en management notamment d’équipes pluridisciplinaires et en sites distants ;
- stratégie et organisation/conduite du changement ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de médecine, USLD, SMR et EHPAD ;
- maîtrise budgétaire et financière et gestion RH.

Compétences professionnelles recherchées :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l’établissement au sein de son territoire ;
- savoir diriger, arbitrer, et prendre des décisions en s’appuyant sur les expertises requises ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- 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 ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétences) afin de maîtriser les grands domaines d’activité des établissements.

ANNEXE 6

Fiche de poste

Emploi de directeur du centre hospitalier rhumatologique à Saint-Martin-d’Uriage et des EHPAD « Abel Maurice » à Bourg-d’Oisans et « Les Ecrins » à Vizille (Isère)

I. – Description de l’établissement

Le centre hospitalier d’Uriage, situé à Saint-Martin-d’Uriage, est un établissement public de santé spécialisé en médecine et soins médicaux et de réadaptation (SMR), avec une expertise reconnue en rhumatologie et pathologies locomotrices. Il dispose d’un plateau technique de rééducation et d’une balnéothérapie.

L’établissement est en direction commune avec deux EHPADs :

- Les Ecrins à Vizille (122 lits, dont deux unités protégées de 14 lits et un PASA de 14 places) ;
- Abel Maurice à Bourg-d’Oisans (103 lits, dont une unité protégée de 15 lits et un PASA de 14 places).

L’établissement s’inscrit dans le territoire de santé du Sud-Isère et fait partie du GHT Alpes-Dauphiné, dont l’établissement support est le CHU Grenoble Alpes (CHUGA). Il joue un rôle clé dans la filière orthopédique et rhumatologique régionale, en aval de l’Hôpital Sud du CHU de Grenoble et des établissements privés du territoire.

Le projet régional de santé (PRS) 2018-2028 et le contrat pluriannuel d’objectifs et de moyens (CPOM) 2020-2024 définissent les priorités stratégiques du centre hospitalier d’Uriage :

- renforcer les soins de proximité et la réadaptation pour répondre aux besoins du territoire ;
- développer les coopérations inter-établissements et améliorer la coordination des parcours patients avec la médecine de ville et les autres acteurs de santé ;
- adapter les infrastructures et moderniser les équipements pour renforcer la qualité de prise en charge ;
- soutenir l’innovation en santé et la transition numérique (systèmes d’information, télé-médecine) ;
- garantir la viabilité économique et l’attractivité de l’établissement, dans un contexte de tensions en ressources humaines et de mutations du financement des soins ;
- le CH d’Uriage et ses EHPAD ont un rôle essentiel dans la structuration de l’offre de soins gériatriques et de réadaptation du territoire Sud-Isère.

II. – Description du poste

Le directeur d'établissement pilote la stratégie, la gestion et le développement du centre hospitalier d'Uriage et des EHPAD en direction commune, le GHT Alpes-Dauphiné, et les partenaires institutionnels et territoriaux.

1. *Stratégie et pilotage de l'établissement*

- mettre en œuvre le projet d'établissement 2025-2029 en cohérence avec le PRS et le CPOM ;
- définir et structurer l'offre de soins et médico-sociale, en lien avec les besoins du territoire ;
- développer l'activité SMR et consolider le rôle du centre hospitalier d'Uriage dans la filière rhumatologique et locomotrice ;
- structurer et renforcer les coopérations territoriales (CHU Grenoble, établissements du GHT, acteurs libéraux) ;
- assurer la performance médico-économique et la soutenabilité financière des établissements sous sa responsabilité ;

2. *Gestion des ressources humaines et climat social*

- conduire la politique de recrutement et de fidélisation des professionnels de santé (médecins, soignants, rééducateurs) ;
- piloter le dialogue social et accompagner les transformations organisationnelles en concertation avec les équipes ;
- améliorer la qualité de vie au travail et favoriser un management participatif et fédérateur.

3. *Développement et modernisation des infrastructures*

- finaliser et mettre en œuvre les projets d'investissement pour l'amélioration du plateau technique et la restructuration des EHPAD ;
- intégrer les innovations numériques et organisationnelles pour optimiser les parcours patients et développer de nouvelles modalités de prise en charge ;
- anticiper les évolutions réglementaires et financières pour garantir la pérennité et l'adaptation des établissements.

III. – Profil recherché

Compétences attendues :

- pilotage stratégique et gestion d'établissements de santé et médico-sociaux ;
- connaissance approfondie des politiques de santé publique et des dispositifs de coopération territoriale ;
- maîtrise des enjeux budgétaires, financiers et réglementaires du secteur hospitalier et médico-social ;
- capacité à impulser et piloter des projets structurants, notamment en lien avec le GHT Alpes-Dauphiné ;
- leadership et gestion des ressources humaines, avec une forte capacité à fédérer et à accompagner le changement ;
- capacité de négociation et de travail en réseau, avec les autorités de tutelle, les partenaires de santé et les collectivités territoriales ;
- aptitude à la conduite du dialogue social et à la résolution de conflits, dans un contexte de tensions RH.

Expériences professionnelles souhaitées :

- direction d'un établissement sanitaire ou médico-social de taille comparable ;
- expérience en gestion financière et pilotage budgétaire, avec une capacité à optimiser les ressources et à sécuriser les investissements ;
- conduite de projets de coopération inter-établissements et de développement territorial ;
- expérience en modernisation d'infrastructure et innovation organisationnelle.

Ce poste représente une opportunité stratégique pour un directeur expérimenté, souhaitant piloter un projet de développement territorial en santé, structurer une offre de soins adaptée aux besoins du territoire, et renforcer les coopérations inter-établissements dans une logique de parcours patient optimisé.

ANNEXE 7

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Résidence du Dr Perret » à Saint-Trivier-de-Courtes (Ain)

I. – Description de l'établissement

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

L'EHPAD est situé en plein cœur 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 œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques.

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 de l'EHPAD « La Vigne au Bois » à Cérilly (Allier)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « La Vigne au bois » est situé en sortie de bourg de Cérilly, commune de 1 316 habitants, située à 40 minutes de Montluçon et Moulins, et à une heure de Clermont-Ferrand.

Il partage le territoire de la communauté de communes du Pays de Tronçais avec deux autres établissements : l'EHPAD privé associatif La Chesnaye situé à 13 km à Saint-Bonnet-Tronçais, et l'EHPAD public autonome d'Hérisson, situé à 16 km.

Il remplit pleinement son rôle d'EHPAD de proximité, avec une capacité totale de 111 lits en hébergement permanent, dont une unité de vie protégée de 15 lits (Alzheimer).

Il dispose également d'un PASA de 14 pour les résidents atteints de la maladie d'Alzheimer associant des troubles du comportement, modérés.

Il entretient des collaborations et partenariats solides que ce soit avec d'autres établissements médicaux sociaux, notamment l'EHPAD d'Hérisson situé à proximité, mais également le CHSI d'Ainay-le-Château, établissement psychiatrique disposant d'une équipe mobile de psychiatrie, et avec l'établissement de santé de référence sur le bassin de Montluçon, à savoir le CH de Montluçon-Néris-les-Bains.

Il fait partie :

- du projet télémedecine, porté par le CH de Moulins/Yzeure, avec d'autres EHPAD environnants ;
- du projet d'hygiène buccodentaire avec les EHPAD de Saint-Bonnet-Tronçais et Hérisson.

Le CPOM qui est en cours, porte sur la période 2024-2028.

Le projet d'établissement a été revu et porte sur la période 2023-2027.

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 et évaluer les conventions existantes.

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

Il devra s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM qui est entré en vigueur au 1 janvier 2024.

Il met en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques.

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 de l'EHPAD « François Pavie » à Savines-le-Lac (Hautes-Alpes)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « François Pavie » est un établissement public autonome à caractère communal. Le Président du CA est le maire de la commune de Savines-Le-Lac.

Situé sur les rives du lac de Serre Ponçon, cet EHPAD public de la commune de Savines-le-Lac bénéficie d'un cadre de vie particulièrement agréable.

En effet, cette commune de 1095 habitants est positionnée au centre du département des Hautes-Alpes et jouit d'un environnement très spécifique alliant base de loisirs aquatiques et montagnes entraînant une forte fréquentation touristique.

Les résidents de l'EHPAD sont majoritairement issus de la commune et alentours, ainsi que leurs familles.

Le bâtiment est fonctionnel et convivial, il comprend 56 chambres individuelles et 2 chambres doubles.

Il est autorisé pour 58 places d'hébergement permanent et deux places d'hébergement temporaire. Les chambres sont toutes équipées de douches privatives.

A noter que la structure ne dispose pas d'unité protégée pour les personnes désorientées, atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentées.

L'équipe de soins est à ce jour stabilisée avec la présence d'un médecin coordonnateur et deux infirmières coordonnatrices pour 1 ETP ainsi qu'une équipe médico-éducative et des intervenants extérieurs. Depuis juillet 2022, un partenariat avec le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) a permis de renforcer les ressources humaines.

Les activités proposées sont fréquentes et variées, aussi bien d'ordre physique, que ludique ou intellectuel (revue de presse, musicothérapie, atelier mémoire, écriture, gym douce, sorties courses, jeux ludiques, journée des familles, cinéma, spectacles) encadrées par une animatrice.

La restauration est réalisée sur place et appréciée des résidents. Les familles participent également à la vie de l'établissement.

Le Conseil de la Vie Sociale est actif avec notamment la présence d'un représentant en Conseil d'Administration.

Le CPOM a été signé le 01/01/2022 pour la période du 01/01/2022 au 31/12/2026.

II. – Description du poste

Sous l'autorité du Président du Conseil d'Administration, le(la) directeur (trice) d'établissement est en charge du pilotage et de la responsabilité globale de l'établissement sur les aspects budgétaires, ressources humaines, qualité, hygiène et sécurité.

Vos principales missions se décomposent comme suit :

- garantir la qualité et la sécurité de la prise en charge et de l'hébergement des résidents ;
- assurer le pilotage administratif, budgétaire, technique et logistique ;
- promouvoir l'attractivité de l'établissement en matière de ressources humaines, fidéliser les équipes ;
- manager et fédérer les équipes de la résidence ;
- veiller au taux d'occupation de la résidence ;
- assurer la relation avec la famille et/ou l'entourage du résident ;
- représenter et promouvoir l'EHPAD dans son environnement extérieur et développer la dynamique partenariale ;
- faire le lien avec les autorités de tutelle (département, ARS).

III. – Profil recherché

Votre profil :

Titulaire d'une formation de type D3S, CAFDES ou équivalente, vous justifiez d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum à la direction d'un établissement médicosocial.

Vous êtes doté(e) d'un excellent relationnel, vous êtes attentif(ve) au bien-être des personnes accueillies et à leur famille.

Vous faites preuve de leadership et d'une capacité à mobiliser et motiver les équipes.

Vous savez arbitrer les situations complexes.

Vous avez des aptitudes organisationnelles, opérationnelles et au travail d'équipe.

Vous maîtrisez les méthodologies de gestion de projet et conduite du changement.

Vous faites preuve d'autonomie dans votre travail et de sens des responsabilités.

Vous avez des capacités avérées en gestion financière d'établissement médico-social.

Vous souhaitez vous installer en milieu rural et avez une forte disponibilité vous permettant la direction d'un établissement à taille humaine.

ANNEXE 10

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Bon Accueil » à Chalabre (Aude)

I. – Description de l'établissement

Etablissement public autonome de 84 lits dont 3 d'hébergement temporaire et 50 places de SSIAD.

Etablissement situé dans la Haute-Vallée de l'Aude, à la limite de l'Ariège. A 50 mn de Carcassonne et 1 h 45 de Toulouse. Accessible par des routes de moyenne montagne.

Etablissement en cours de rééquilibrage financier. Des compétences de suivi budgétaire sont donc indispensables.

L'établissement a essuyé plusieurs contentieux qui sont encore en cours. Il convient donc d'avoir une assise juridique importante afin de conduire habilement les procédures et d'éviter de nouvelles procédures.

2 projets très structurants peuvent impacter le futur fonctionnement de l'établissement :

- la mise en place du GTSMS, avec d'autres établissements du territoire, dont la direction de l'EHPAD de Chalabre doit être un acteur majeur. Les EHPAD autonomes partie prenantes doivent construire un partenariat fort sans s'isoler des autres acteurs du territoire ;
- la réforme des services autonomie qui peut fragiliser l'établissement s'il perd la maîtrise du budget du SSIAD ; le directeur devra trouver l'équilibre entre les enjeux d'amélioration de la qualité de prestation et la sécurisation du budget et de l'organisation globale de la structure.

II. – Description du poste

Collaboratifs et la représentation externe.

Il doit savoir se positionner sur un territoire dans la défense des intérêts de son établissement mais également dans la co-construction de partenariats gagnants – gagnants.

Organisation :

La politique qualité doit être affermie au sein du GTSMS et au sein de la structure par un suivi plus régulier ;
Les projets du PE doivent être accompagnés de près afin d'être effectivement déployés ;
Le fonctionnement du CA doit être sécurisé par une présence effective des membres avec voix délibérative ;

Coordination externe et interne :

- place importante au sein du Projet GTSMS et du projet SAD ;
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...);
- assurer la pérennité de l'équilibre financier notamment par un suivi rapproché de l'activité.

Principaux projets à conduire :

- finalisation du projet d'établissement (ou mise en œuvre) et ses nombreuses actions (sécurisation circuit du médicament, thérapies non médicamenteuses, aménagement d'un nouveau jardin...);
- projet GTSMS ;
- service autonomie ;
- participer activement à l'amélioration de la qualité des prestations de la GAPM.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Le directeur doit avoir été directeur de structure autonome.

Il doit avoir participé à des GCSMS et/ou GHT.

En interne, il doit pouvoir construire un projet d'établissement et le mettre en œuvre.

L'équipe administrative étant resserrée, il doit avoir une connaissance précise du statut de la fonction publique

Le directeur doit avoir géré des contentieux variés.

Connaissances particulières requises/prévues :

- statut de la fonction publique ;
- droit des GCSMS ;
- contentieux administratif ;
- maîtrise des règles budgétaires des EHPAD.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens relationnel important dans un contexte externe parfois tendu ;
- réactivité certaine dans la gestion des dossiers mais également des réclamations ;
- disponibilité pour répondre notamment aux nécessités de garde.

ANNEXE II

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Les Terrasses des Causses » à Millau (Aveyron)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Les Terrasses des Causses » se situe dans un bassin de vie de 44 000 habitants situé dans le Sud-Aveyron.

L'Aveyron est un département âgé, au caractère rural et à l'économie encore marquée par l'agriculture. L'indicateur de vieillissement, qui rapporte le nombre des 65 ans ou plus à celui des moins de 20 ans, est élevé : L'Aveyron compte 121 seniors d'au moins 65 ans pour 100 jeunes de moins de 20 ans, ce qui le classe au 3^e rang des départements d'Occitanie et au 9^e rang des départements de province (INSEE, 2018).

L'EHPAD s'inscrit dans un vaste territoire, à la frontière de quatre départements, desservi par l'autoroute A75 entre Clermont-Ferrand et Montpellier. Cette situation favorise les coopérations avec les établissements alentours, et notamment le centre hospitalier de Millau.

En outre, l'EHPAD est membre du GHT Est Hérault et Sud Aveyron.

L'EHPAD, anciennement composée de 3 sites géographiquement distincts : Ayrolle, Sainte-Anne et Saint-Côme, est entrée dans ses nouveaux locaux en juin 2024. Ces nouveaux locaux sont situés rue Jean Moulin à Millau en face d'une école et à proximité immédiate du centre-ville, de la gare et des principaux axes de circulation.

Ce projet s'accompagne d'une diminution du capacitaire de 209 places d'hébergement permanent à 190 places, dont 5 d'hébergement temporaire.

L'intégration du nouveau bâtiment s'accompagne de multiples enjeux, et notamment :

- la mise en œuvre d'un projet d'hébergement temporaire, validé par les autorités et qui n'existait pas auparavant. L'accueil de résidents hébergés temporairement demande une organisation dédiée. Et l'accompagnement de l'organisation en lien avec la baisse de capacité sur l'HP ;
- la définition du fonctionnement des équipes et des unités de vie dans des nouveaux locaux très spacieux (environ 10 000 m²) ;
- l'accompagnement des professionnels à adopter des pratiques de travail harmonisées. (Travail anciennement sur trois sites ayant des fonctionnements différents). L'enjeu avec le regroupement des équipes sur un site unique est donc de les fédérer, de définir avec elles un fonctionnement adapté aux personnes accueillies, à la structure des nouveaux locaux en unités de vie, et d'accompagner le changement très conséquent que cela représente pour les professionnels, pour les résidents et pour les familles ;
- la réévaluation du PMP/GMP réalisé en mai 2024 pour le PMP et le 30 avril 2024 pour le GMP ;
- la mise en place du Dossier Patient Informatisé depuis le mois de janvier 2024 et de l'adaptation du circuit du médicament en conséquence ;
- l'évaluation externe est prévue en 2025.

La situation financière de l'EHPAD est fragile du fait de son autonomisation relativement récente (1^{er} janvier 2017), mais également du fait de l'impact du projet architectural. La création de l'ESMS autonome communal s'est faite sans constitution de réserves financières, et la situation de trésorerie fragile est confrontée aux impacts des augmentations de coût des matériaux du projet de reconstruction, réalisée sans autofinancement. Le directeur doit donc être très vigilant dans le suivi de la situation financière et des trajectoires établies ainsi que dans le maintien de l'équilibre budgétaire.

Enfin, l'EHPAD est membre du GHT Est Hérault et Sud Aveyron.

II. – Description du poste

Le directeur (trice) est chargé(e) de la direction et la gestion de L'EHPAD.

A ce titre il (elle) assure la conduite générale de l'établissement.

A ce titre il (elle) impulse la politique générale de la structure en lien avec le Conseil d'administration.

Plus particulièrement, le directeur gère la politique des Ressources Humaines : recrutement, gestion des carrières des agents (organisation des concours administratifs, nomination, titularisation, avancement d'échelon).

Il représente également la structure dans tous les actes de la vie civile (contentieux, passation des contrats, des conventions, etc.).

De même ordonnateur des dépenses, il a des fonctions d'ordre budgétaire et financière : élaboration des différents documents comptable et financier : EPRD, ERRD, (en lien avec les autorités de tarification et les services du comptable public). Il procède également à l'exécution budgétaire (suivi des dépenses,) et à la passation des marchés publics.

Par ailleurs, il organise les différentes instances : CA ,CSE, CVS, CCG.

Il est également en charge de la communication avec les familles, les partenaires sociaux ainsi que les autorités de tarification.

Parmi les projets principaux à mener il convient de souligner :

- le suivi du projet de restructuration et des travaux ;
- assurer le déménagement des résidents et la mise en place d'une organisation de travail des professionnels en cohérence avec la nouvelle structure ;
- la mise en œuvre d'un projet d'hébergement temporaire ;
- la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- la conduite de l'harmonisation des pratiques professionnelles des agents ;
- la réévaluation du PMP/GMP ;
- la mise en place du DPI et la sécurisation du circuit du médicament ;
- la préparation et la signature du CPOM ;
- la préparation de l'évaluation externe.

III. – Profil recherché

Le directeur doit pour pouvoir mener à bien ses différentes missions posséder des compétences juridiques solides notamment dans le domaine de la fonction public hospitalière.

Il doit connaître les grands mécanismes de la gestion financière et comptable d'un EHPAD.

Il doit développer des qualités de communication lui permettant d'échanger non seulement avec les partenaires institutionnels (ARS et CD), mais également avec les partenaires sociaux, et toutes les parties prenantes à la prise en soin de la personne âgée.

Il doit savoir identifier et s'entourer de l'ensemble des acteurs du territoire impliqués dans la prise en charge des besoins de la personne âgée et connaître les enjeux et les différentes problématiques liées au grand âge.

Il doit être dynamique et rigoureux et suivre l'actualité des réformes en cours.

ANNEXE 12

Fiche de poste

Emploi de directeur de la Maison de retraite publique intercommunale (MRPI) de Roquevaire-Auriol (Bouches-du-Rhône)

I. – Description de l'établissement

La MRPI Roquevaire-Auriol est composée de deux EHPAD, l'un situé sur la commune de Roquevaire comportant 64 places dont 62 en hébergement permanent et 2 temporaire ; le second établissement est installé sur la commune d'AURIOL, distante de 4 kilomètres et contient 62 places en hébergement permanent.

Jusqu'au début 2025, cette entité était en direction commune avec le centre hospitalier « Edmond Garcin » d'Aubagne soit une distance de 8 kilomètres. Ainsi il peut disposer de dispositifs facilitant la prise en charge de personnes âgées dépendantes telles que consultations mémoire, SMR, HAD, équipe mobile de gériatrie, UHR...

Sur le plan budgétaire et financier, l'établissement rencontre des difficultés qui induisent des résultats déficitaires qui se cumulent d'année en année, et l'impossibilité à l'heure actuelle de rembourser ses emprunts ; alors que le taux d'occupation est particulièrement satisfaisant.

De plus, les autorités ont été récemment alertées par des signalements de professionnels dénonçant un climat social dégradé, confortés par des réclamations de familles.

II. – Description du poste

Stratégie :

Accompagner les évolutions du contexte règlementaire et les évolutions concomitantes des besoins des personnes âgées : mettre en œuvre une UVP, les thérapies non médicamenteuses

Conduire les affaires de la structure dans le contexte de son autorisation, dont :

- actualiser le projet d'établissement et poursuivre les axes stratégiques qu'il développe tout en adaptant en fonction des besoins ;
- assurer la mise en œuvre des différents projets pour le bien-être des résidents et des professionnels ;
- prendre les décisions inhérentes à une bonne gestion financière pour rétablir l'équilibre budgétaire ;
- envisager un programme de rénovation et de modernisation des deux structures ;
- consolider le développement d'un accompagnement de la personne âgée basé sur le projet de vie et la qualité des soins ;
- entretenir des partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées en lien avec les services, établissements et dispositifs de proximité : cliniques, centre hospitalier, HAD, UHR, SMR, CRT, DAC, CPTS...

Organisation :

Superviser une équipe pluridisciplinaire composée de 120 agents, en instaurant un dialogue social de qualité
Veiller à la gestion des risques et au maintien de la sécurité des biens et des personnes

III. – Profil recherché

Le candidat devra être un directeur expérimenté car il aura la charge de diriger deux établissements distants de 4 kilomètres. A cet égard, les expériences en tant que directeur d'établissement pour personnes âgées seront appréciées.

Le candidat devra s'inscrire dans des actions visant à rétablir les équilibres budgétaires et financiers, ainsi assurer une bonne gestion.

Il devra accompagner les personnels et promouvoir un dialogue social apaisé, ainsi qu'une communication renforcée avec les résidents et leurs familles.

Il devra poursuivre les coopérations avec les partenaires du territoire et s'inscrire dans des dispositifs de coordination tels que CRT, DAC, CPTS.

Connaissances particulières prévues et requises en lien avec la spécificité du poste :

- managériales et stratégiques ;
- connaissance de la réglementation et de la législation relatives aux EHPAD (lois récentes, normes, risques, sécurité, droit des usagers...);
- compétences en pilotage de projets (projet d'établissement, projet de vie des résidents, projet architectural) ;
- connaissances en gestion budgétaire et financière ;
- maîtrise des évaluations des activités et de la qualité des prestations délivrées par une structure médico-sociale.

Compétences professionnelles prévues et requises en lien avec la spécificité du poste :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ;
- aptitude au travail en équipe pluridisciplinaire et de réseau, savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme les partenaires externes ;
- savoir-être à l'écoute et attentif pour prendre en compte les besoins et attentes des usagers et de leurs familles ;
- avoir le sens de la négociation et de la communication ;
- disponibilité, écoute, discrétion et empathie ;
- sens des responsabilités ;
- dynamisme, réactivité, et force de propositions ;
- rigueur et organisation.

ANNEXE 13

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD «La Bruyère» à Neuvic d'Ussel (Corrèze)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Neuvic compte 93 lits hébergement permanent dont 14 PASA

Il compte également 2 lits hébergement temporaire, dont un lit identifié « hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation ». Soit une capacité totale de 95 lits.

Il est attendu des EHPAD une évolution significative dans leur rôle et leur positionnement sur leur territoire en tant que pôle ressources/plateforme de prestations au profit de la population et des acteurs notamment du maintien au domicile.

Le développement des actions de prévention et de soutien de l'autonomie est un enjeu fort, y compris en s'appuyant sur le déploiement des nouvelles technologies.

L'EHPAD de Neuvic se doit de remplir des objectifs cohérents au regard du SRS :

- définition du parcours de santé et de vie de la personne âgée ;
- organisation de la filière gériatrique ;
- développement d'une logique d'adaptation de l'offre centrée sur le maintien à domicile et la diversification de l'offre d'EHPAD ;
- développement des modes d'accueils alternatifs et le soutien aux aidants ;
- conforter la qualité et la sécurité des pratiques ;
- promouvoir l'innovation ;
- coordination des acteurs autour de la personne ;
- favoriser la mobilité des expertises auprès des établissements ;
- promouvoir le prendre soin des professionnels ;
- renforcement de la démocratie sanitaire.

II. – Description du poste

Stratégie :

Il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS et les services du conseil départemental, les autres collectivités territoriales.

Il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le conseil d'administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales.

Il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.

Il définit la politique financière de son établissement.

Organisation :

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion.

Il définit et adapte l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Coordination externe et interne :

Il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.

Il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant compte notamment les spécificités réglementaires.

Il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord).

Il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux.

Il préside ou anime et coordonne différentes instances de l'établissement et le cas échéant les réunions de direction.

Il arbitre les choix opérationnels.

Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement :

Il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et période de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et les urgences : urgences sociales et urgences judiciaires.

Il prononce les admissions des personnes accueillies.

Il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement.

Il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles) et de la promotion de la « Bientraitance ».

Il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service.

Il met en œuvre avec les équipes l'évaluation interne et prépare les opérations d'évaluation externe et procède au contrôle des activités.

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

Il évalue ses collaborateurs directs.

Il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

Principaux projets à conduire :

Il définit la gouvernance de ces projets et conduit lui-même les projets stratégiques.

Il prépare les équipes concernées, et le cas échéant avec l'équipe de direction, à ces changements.

Il anime les réunions de concertation ou de négociation.

Il est le recours ou l'arbitre en cas de conflits ou de crises liés à ces projets.

Négociation du CPOM avec des actions en lien avec le projet d'établissement 2019-2024 décrit ci-dessous et notamment :

- mise en place du nouveau logiciel de soins ;
- QVT ;
- portage de repas ;
- création du jardin thérapeutique ;
- projets partenariaux.

Le CPOM pour la nouvelle période 2025-2030 sera à construire conjointement avec les services du Conseil départemental de la Corrèze et de la délégation départementale de l'ARS Nouvelle- Aquitaine.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- direction d'un établissement de santé ou médico-social de taille significative ;
- pilotage de projets de coopération territoriale ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances des politiques sanitaires et médico-sociales ;
- modes de gestion du secteur public hospitalier ;
- connaissances des populations et de leurs attentes, des déterminants sur le vieillissement, la perte d'autonomie et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial ;
- conduite de projets immobiliers.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein de son territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions dans un environnement complexe ;
- 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 ;
- susciter l'adhésion des équipes en interne comme celle des partenaires ;
- prendre en compte les attentes et impliquer les usagers.

ANNEXE 14**Fiche de poste****Emploi de directeur de l'EHPAD « Marcel Jacquelinet » à Longvic (Côte-d'Or)****I. – Description de l'établissement**

Implantation à 800 m de Dijon, et à proximité du CHU.

71 lits d'EHPAD et 12 lits d'UVP.

Nombreuses conventions de partenariat (CHU, CHS, clinique, pharmacie...d'où des interventions dans le cadre de la filière gériatrique, de l'HAD, de l'équipe mobile de soins palliatifs...pour le soins, et avec les partenaires de la ville de Longvic : médiathèque, service.

Proxi, crèches, écoles, collège...

Partenariat avec d'autres EHPAD.

Présence de sept bénévoles aux côtés de l'animatrice.

II. – Description du poste*Mission générale :*

- assurer la gestion comptable d'un établissement accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou totalement dépendantes ;
- piloter les enjeux médico-sociaux et humains de la structure ;
- assurer la gestion administrative, financière et logistique.

Activités :

- définir et mettre en œuvre le projet d'établissement ;
- accueillir les résidents et piloter leur accompagnement médico-social ;
- manager une équipe pluridisciplinaire ;
- assurer la gestion administrative, législative et financière de la structure ;
- mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration ;
- représenter la structure au niveau local et départemental ;
- intégrer et développer le réseau gérontologique local ;
- assurer l'intégration sociale et géographique de l'établissement dans son quartier : projets communs, intergénérationnels, avec les associations locales, municipales...
- concevoir des outils pérennes de communication de l'établissement.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre fonctionnaire ou à un agent contractuel.

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

- 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 15**Fiche de poste****Emploi de directeur de l'EHPAD « Pierre Guilbaud » à 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 16**Fiche de poste****Emploi de directeur de l'EHPAD « La Roche Libère » à Terrasson-Lavilledieu (Dordogne)****I. – Description de l'établissement**

L'établissement mène actuellement un projet de reconstruction, à proximité du site actuel, afin de proposer des conditions plus adaptées, tant pour les résidents que pour les professionnels.

Ce projet d'envergure présente plusieurs enjeux (offre, architecture, finances...) qui nécessiteront une conduite de projet rigoureuse tant sur la phase de validation du projet (dont les aides publiques à l'investissement) que sur la phase 'chantiers'. Dans un second temps, il s'agira de préparer au mieux l'ouverture du nouvel EHPAD en accompagnant l'ensemble des parties prenantes à ces nombreux changements.

Le développement de la méthode d'accompagnement Carpe Diem au sein de la structure est un autre axe important, qu'il conviendra de consolider.

Bien que des clarifications soient attendues sur ce point, le renforcement de la coopération territoriale, et sa structuration sous forme de groupement territorial social et médico-social (GTSMS), seront des axes structurants pour les années à venir.

En parallèle, le SSIAD connaît également de profondes évolutions dans le cadre de la réforme des services à domicile et de la création des SAD (services autonomie à domicile). Ces évolutions vont concerner le territoire d'intervention, l'organisation interne et les modalités juridiques et de gouvernance. L'enjeu immédiat est de proposer un rapprochement juridique avec les services d'aide, conformément aux dispositions prévues par le décret du 13 juillet 2023.

Compte tenu de l'étendue du nouveau territoire d'intervention, le schéma devra également intégrer une organisation territoriale permettant de maintenir la proximité et de rationaliser les temps de déplacements des professionnels.

II. – Description du poste

Outre le suivi des sujets présentés précédemment, le chef d'établissement devra travailler sur des sujets internes de performance, notamment :

- sur les ressources humaines : prise en compte du vieillissement des professionnels avec fatigabilité accrue et nécessité d'anticiper des départs à la retraite ; remplacement du médecin coordonnateur parti début 2025 ;

- sur les finances : vigilance particulière sur la situation déficitaire, a fortiori dans le contexte de reconstruction ;
- sur l'activité : dynamisation du taux d'occupation notamment sur l'hébergement temporaire.

La poursuite des travaux engagés sur la démarche qualité et la bientraitance sera évidemment attendue.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- stabilité dans le poste ;
- dynamisme et prise d'initiatives ;
- rigueur et professionnalisme ;
- maîtrise des relations avec :
 - les patients/les résidents ;
 - les familles ;
 - le personnel ;
 - les autres structures du département.

Connaissances particulières requises/prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- compétence dans la conduite de projet.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences en matière de management ;
- compétences budgétaires et financières ;
- bonnes connaissances en RH ;
- capacité à travailler en équipe ;
- capacité au dialogue et à la discussion avec les partenaires ;
- aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

ANNEXE 17

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHPAD « Résidence Périer » à Senonches et « Les Bleuets » à Brezolles (Eure-et-Loir)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Senonches et Brezolles sont implantés sur deux sites distants de 18,3 km.

L'EHPAD de Senonches est un établissement de 128 places.

En bonne situation financière, l'EHPAD est un établissement neuf qui a bénéficié d'une opération de travaux (construction et réhabilitation) qui s'est terminée en 2021.

L'EHPAD de Brezolles est un établissement de 84 places qui s'est engagé dans une opération de reconstruction qui devrait s'achever en 2026.

Les deux EHPAD sont dotés d'un PASA de 14 places.

Les deux EHPAD sont adhérents à 1 GCSMS regroupant les EHPAD publics d'Eure-et-Loir.

Les deux EHPAD ont signé un CPOM (25 avril 2024 pour Brezolles et 20 avril 2022 pour Senonches)

Les EHPAD de Senonches et Brezolles bénéficient d'un climat social sain et d'une situation budgétaire maîtrisée
(Voir fiche de poste pour plus d'informations).

II. – Description du poste

Le directeur sur les deux sites est en charge de la conduite générale des établissements, met en oeuvre le projet d'établissement et coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

Les principaux projets à conduire sont :

- la mise en oeuvre du projet architectural à Brezolles ;
- l'actualisation du projet d'établissement à Brezolles ;
- la réalisation de l'évaluation externe à Senonches (1^{er} trimestre 2026) ;
- la préparation de l'ouverture de l'habitat inclusif avec l'Aide à la Vie partagée pour Senonches.

III. – Profil recherché

Les compétences suivantes sont recherchées :

- stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière) ;

- organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations, ...);
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...);
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier, ...).

Une expérience solide d'une fonction de direction d'EHPAD est appréciée.

ANNEXE 18

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHPAD « Le Brestalou » à Corconne et « Devillas » à Quissac (Gard)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Devillas » à Quissac compte 53 places d'hébergement permanent.

Il est en direction commune avec l'EHPAD « Le Brestalou » à Corconne qui compte :

- 37 places d'hébergement permanent;
- 3 places d'accueil de jour.

Les EHPAD de Corconne et Quissac, de faible capacité et situés à 7 kilomètres l'un de l'autre doivent poursuivre la mutualisation de leurs activités et de leurs moyens pour parvenir éventuellement à la fusion juridique des 2 établissements. Dans un premier temps la recherche de l'optimisation des ressources et les mutualisations entre les sites de la direction commune ainsi que la sécurisation des compétences et fonctions supports est une priorité.

Le partenariat et les coopérations avec les établissements de proximité et plus largement les EHPAD publics autonomes sont également un enjeu fort notamment dans le cadre des GTSMS.

II. – Description du poste

Organisation :

Rechercher l'optimisation des ressources et les mutualisations entre les sites de la direction commune ainsi que la sécurisation des compétences et fonctions supports

Coordination externe et interne :

- articulations à développer entre les 2 établissements ;
- coopération avec les autres EHPAD du territoire dans le cadre du GTSMS et avec les établissements sanitaires alentours. ;
- bonne information des autorités de tarification et des élus.

Conduite générale de l'établissement :

- amélioration de la qualité de la prise en charge ;
- encadrement d'équipe ;
- sauvegarde du dialogue social interne ;
- gestion des moyens et ressources : techniques, financières, humaines et informationnelles ;
- organisation et suivi opérationnel des activités et projets ;
- coordination avec les interlocuteurs internes et externes.

Principaux projets à conduire :

- sécuriser le fonctionnement des 2 établissements par la mutualisation des équipes autour de fonctions supports (RH, paie, comptabilité, qualité...) dans le cadre de la direction commune ;
- pérenniser les équilibres financiers des 2 établissements ;
- rapprocher les 2 établissements à terme sur un site unique.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- démarche de mutualisation et de coopération inter-établissements.

Connaissances particulières requises/prévues :

- vision stratégique ;
- très bonnes connaissances en gestion budgétaire et financière ;
- connaissance de la méthodologie gestion de projets ;
- connaissance des procédures d'autorisation administrative et des démarches de montage et de suivi d'une opération d'investissement.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- définition d'une stratégie et conduite du changement au regard de la situation financière actuelle des structures, de l'évolution des politiques tarifaires ;
- maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint ;
- maîtrise de l'analyse financière et du contrôle de gestion ;
- conduite du changement en matière d'organisation du travail ;
- maîtrise de la gestion des conflits et maintien de la qualité du dialogue social.

ANNEXE 19**Fiche de poste****Emploi de directeur de l'EHPAD « Les Grands Jardins »
à Montauban-de-Bretagne (Ille-et-Vilaine).****I. – Description de l'établissement**

EHPAD « Les Grands Jardins », 40, rue de Romillé, 5360 Montauban-de-Bretagne.

Site secondaire : EHPAD Les Menhirs, 1, rue Chateaubriand, 35360 Médréac.

« Les Grands Jardins » se situe à Montauban de Bretagne à l'ouest du département d'Ille-et-Vilaine. Montauban de Bretagne est à 30 kilomètres de Rennes. Cette commune recense 6 574 habitants en 2022. Médréac est situé à 9 km au nord de Montauban de Bretagne et accueille 1845 habitants.

L'EHPAD compte 151 places réparties comme suit :

- Montauban-de-Bretagne : 102 places en hébergement classique + 2 places en hébergement temporaire (et doté d'un PASA) ;
- Médréac : 38 places en hébergement classique + 2 places en hébergement temporaire + 6 places en accueil de jour + 1 place en accueil de nuit.

Il est en tarif global sans PUI avec actuellement un GMP évalué à 747 et un PMP à 251 (validation en 2022).

Tous les postes sont pourvus à l'exception du médecin coordonnateur qui a fait valoir son droit à la retraite en août 2023.

La dernière évaluation externe était positive. Les axes d'amélioration qui y étaient évoqués ont été travaillés et menés à bien. La prochaine évaluation externe est prévue en 2025.

L'EHPAD relève de la filière gériatrique de Rennes. Il est situé sur le périmètre géographique de l'HAD35. Il est membre du GCSMS Noësis.

L'EHPAD se situe au sein de la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) de Brocéliande.

Une Maison de santé pluridisciplinaire (MSP) est implantée au sein de la commune.

II. – Description du poste*Stratégie :*

L'établissement a été labellisé Humanitude entre 2013 et 2022 et maintient le déploiement de la philosophie et de la méthodologie Gineste Marescotti®.

Le projet d'établissement (2019-2024) et le CPOM (2022-2026) sont mis en œuvre.

Le projet d'établissement (2025-2030), est en cours de finalisation.

Les deux EHPAD sont dirigés par une directrice et son adjointe (attachée d'administration contractuelle), une cadre supérieure de santé et une cadre de santé.

- établissement membre fondateur du GCSMS NOESIS ;
- établissement support du dispositif d'astreinte d'infirmière de nuit avec les EHPAD du centre hospitalier de Brocéliande et l'EHPAD de Gaël ;
- travail en coordination et concertation avec tous ces partenaires extérieurs : CLIC, DACTIV, CHU-EMSP, Pôle Gériatrique Rennais, CHGR, UCC DINAN, HAD ;
- participation des appels à projets en tant que partenaire ou bénéficiaire.

Ressources humaines :

- travail sur l'attractivité et la fidélisation ;
- dialogue syndical satisfaisant avec les 2 sections locales ;
- peu de recours à l'intérim soignant.

Financier et travaux :

La situation est financièrement saine depuis plusieurs années, malgré des déficits répétés en 2022 2023 et 2024.

La trésorerie demeure suffisante pour assumer le coût des travaux prévus sur le site de Médréac (travaux d'une durée d'un à trois mois d'injection de résine au niveau des fondations et de colmatage de fissures).

Projets à conduire :

- développer la politique qualité et gestions des risques ;
- poursuivre la mise en œuvre du projet d'établissement 2025-2030 ;
- poursuivre et développer la réflexion sur les coopérations, notamment avec le secteur psychiatrique ;
- assurer les travaux de réparation du bâtiment à Médréac ;
- prévoir et chiffrer de futurs travaux de réhabilitation à la résidence « Les Grands Jardins » (sanitaires, sols de certains espaces, peintures, renouvellement de matériel).

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- travail de partenariat, notamment avec les acteurs sanitaires, ambulatoires et médios sociaux du périmètre ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement ;
- une rigueur dans le suivi budgétaire et financier des établissements.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances budgétaires et financière des établissements ;
- connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public ;
- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- connaissances managériales, sens de l'écoute, compétence relationnelle avec les familles, les résidents, sens de l'organisation, résolution de problèmes, d'incidents indésirable, participation aux réseaux locaux ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein du territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- aptitude confirmée au dialogue social.

ANNEXE 20**Fiche de poste****Emploi de directeur de l'EHPAD « Le Carme »
à Saint-Julien-Chapteuil (Haute-Loire)****I. – Description de l'établissement**

L'établissement situé en zone rurale à proximité du centre bourg à environ, 20 minutes d'Yssingeaux/15 minutes du Puy-en-Velay.

Il dispose d'une autorisation de 58 places (48 chambres individuelles et 4 chambres doubles).

L'EHPAD est sous CPOM depuis 2019.

Au niveau du bâtiment, celui-ci a été construit en 1968 et extension en 1997. Il dispose de trois niveaux sur une première partie du bâti et de 2 niveaux sur la seconde. Vétusté importante du bâtiment. Projet de reconstruction à prévoir en lien avec les enjeux du territoire.

Tarif partiel sans PUI.

L'évaluation a été réalisée fin 2024.

II. – Description du poste

Le directeur-la directrice devra s'attacher à assurer la sécurité des prises en charge des résidents.

Un intérim de direction a été mis en place depuis juin 2024.

La poursuite et le développement des coopérations sont à rechercher (IDE de nuit, participation régulière au dispositif HTSH, développement d'action de prévention, engagement envers le CRT...).

La recherche d'un nouveau médecin coordonnateur est une priorité.

III. – Profil recherché

Le poste de directeur s'adresse à un profil plutôt expérimenté sur des emplois dans le secteur médico-social ou sanitaire. Des connaissances en pilotage de projets seront appréciées, notamment des connaissances en pilotage de projet immobilier seraient un plus. Des connaissances du secteur et de ses enjeux sont nécessaires.

ANNEXE 21

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Résidence de la Colline » à Château-Renard (Loiret)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Résidence de la Colline » est un établissement autonome situé dans l'Est du Loiret, dans une zone rurale mais à proximité (20 kilomètres) de l'agglomération de Montargis (63 000 habitants) qui est le siège d'un établissement de santé, le centre hospitalier de l'agglomération Montargoise (CHAM), doté d'un plateau technique complet et d'une filière gériatrique importante (CRT, ...). Trois autres EHPAD publics et privés sont également situés dans un périmètre comparable de 20 à 30 kilomètres.

L'EHPAD « Résidence de la Colline » est également adhérent à un GCSMS regroupant l'ensemble des EHPAD publics autonomes du Loiret, GCSMS qui va se transformer en GTSMS en s'élargissant aux EHPAD rattachés aux centres hospitaliers.

L'enjeu de la coopération locale et départementale avec les acteurs de la filière « personnes âgées » constitue donc un axe important dans la stratégie de l'établissement, dans le cadre des réformes récentes et en cours (CRT, SSIAD/SAAD...).

Alors qu'il était dans une phase de reconstruction immobilière intégrale, l'établissement a été confronté à des tensions importantes, tant sur le plan budgétaire qu'organisationnel. L'ARS Centre-Val-de-Loire et le Conseil départemental du Loiret ont donc décidé conjointement de placer cet établissement sous administration provisoire depuis juillet 2024, régime sous lequel l'établissement est encore actuellement. Un plan de retour à l'équilibre est en cours d'élaboration, cet enjeu revêtant un caractère incontournable eu égard à l'importance du projet immobilier. Outre l'équilibre budgétaire, une stabilisation du fonctionnement quotidien et une gestion opérationnelle et efficiente des ressources humaines constituent également les objectifs assignés à l'administrateur provisoire.

L'établissement bénéficie désormais d'un bâti neuf, dont il est nécessaire de suivre l'évolution et de procéder aux améliorations nécessaires (énergétiques notamment). Son caractère moderne lui permet de disposer d'une attractivité auprès des futurs résidents et de leurs familles.

II. – Description du poste

Le poste de directeur/directrice de l'EHPAD « Résidence de la Colline » à Château-Renard est un poste de chef(fe) de plein exercice englobant l'ensemble de l'activité de ce type de structure :

- gestion des ressources humaines et management ;
- gestion administrative (instances, CPOM...) et technique (fonctions supports...);
- gestion budgétaire et comptable ;
- participation aux actions de coopération extérieure ;
- gestion de projet ;
- respect de la démarche qualité.

La direction de l'établissement peut s'appuyer sur une équipe composée de :

- un service administratif en charge de plusieurs tâches (accueil, facturation, ressources humaines, budget) ;
- une IDEC ;
- un médecin coordonnateur ;
- une équipe d'IDE et d'aides-soignantes quasi complète ;
- un service technique.

Les deux principaux projets sont à mener en parallèle :

- l'application d'un plan de retour à l'équilibre afin de garantir l'équilibre financier de l'opération immobilière récente ;
- la stabilisation du fonctionnement interne : assurer le fonctionnement régulier des instances en les faisant vivre d'une manière participative (conseil d'administration, conseil de la vie sociale, comité social d'établissement) ; veiller à l'application des procédures (organisation administrative, démarche qualité...).

Le directeur devra rétablir des relations de confiance avec l'ensemble des acteurs : élus locaux, salariés et leurs représentants, usagers et familles, ARS et conseil départemental.

III. – Profil recherché

Le poste est ouvert à l'ensemble des candidats désireux de s'impliquer fortement dans la gestion d'un établissement de proximité en cours de redressement tant sur le plan budgétaire qu'organisationnel.

Ce poste peut convenir tant à des agents de direction expérimenté(e)s qu'à des élèves sortants d'école de formation.

Les candidats devront disposer des qualités d'un manager et d'un gestionnaire de proximité, mais aussi être capable de développer une vision stratégique permettant d'inscrire l'établissement dans l'offre locale grâce à des coopérations renforcées.

La motivation, la maîtrise des outils des techniques de gestion des ressources humaines et des moyens budgétaires, une appétence pour le dialogue tant interne qu'externe seront les principales qualités et compétences attendues.

ANNEXE 22

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD et du SSIAD « La Vallée de la Meuse » à Vaucouleurs (Meuse)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « La Vallée de la Meuse » est un établissement public autonome situé dans le sud de la Meuse.

Il est composé de 2 sites distant de 10 km :

- la résidence des Couleurs à Vaucouleurs dans les hauteurs de la commune ;
- la résidence Estienne Dupré à Void-Vacon au cœur de la commune.

Vaucouleurs accueille la direction et le service administratif de l'EHPAD.

L'EHPAD de « La Vallée de la Meuse » est situé à 20 minutes de l'établissement de Commercy au Nord, 30 minutes de celui de Neufchâteau au Sud, 45 minutes de celui de Bar-le-Duc à l'Ouest comme du CHU de Nancy à l'Est.

Il dispose à la fois d'une grande zone d'attractivité et de nombreuses possibilités de travail en filière d'aval des 3 GHT intégrant ces établissements.

L'offre libérale est présente sur le territoire notamment grâce aux 3 MSP de Pagny sur Meuse, Void-Vacon et Vaucouleurs.

L'EHPAD propose une offre de services complètes et homogène :

- 152 places en hébergement permanent : 112 à Vaucouleurs, 40 à Void Vacon ;
- 9 places en hébergement temporaire : 6 à Void-Vacon et 3 à Vaucouleurs ;
- 8 places d'accueil de jour : 6 à Vaucouleurs et 2 à Void-Vacon ;
- 2 unités Alzheimer : 15 places sur le site de Vaucouleurs (en attente de reconnaissance) et 13 places à Void-Vacon ;
- un PASA pour une autorisation de 14 places sur le site de Vaucouleurs ;
- un portage de repas à domicile de 20 à 30 repas en moyenne par jour ;
- 1 SSIAD :
 - 36 places pour personnes âgées ;
 - 2 places pour personnes handicapées.

II. – Description du poste

Stratégie :

Le directeur encadre les équipes pluridisciplinaires et développe une politique managériale et de ressources humaines. Son management est favorable à l'émergence de compétences et de savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en lien avec le GCSMS de la Meuse. Il promeut activement la qualité de vie au travail, facteur d'attractivité fondamental des professionnels de l'aide et du soin. Il s'appuie également sur le GCSMSM une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations en impliquant les responsables de services.

Il favorise l'intégration de l'EHPAD dans le tissu social, médico-social et sanitaire afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles : il concourt à l'intégration de la maison de retraite au sein de la commune, participe aux activités culturelles et sociales. Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement l'établissement. Il inscrit l'établissement dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Organisation :

Le directeur clarifie les missions de chacun en cadrant les droits et devoirs par la rédaction et l'actualisation des fiches de poste.

Il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative, négocie les moyens de parvenir aux objectifs et fixe les résultats attendus et les délais.

Coordination externe et interne :

Il fait évoluer l'établissement dans les orientations nationales et territoriales en saisissant les évolutions réglementaires comme autant d'opportunités de compléter et de conforter son offre de service.

Il impulse une politique d'accueil et d'accompagnement des familles appropriées.

Il dynamise les instances.

III. – Profil recherché

Poste ouvert à une première prise de fonction.

- rigueur et professionnalisme ;
- sens de la négociation dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales et les partenaires du territoire ;
- bon relationnel pour une gestion efficace des relations avec les résidents, leur famille et les personnels de l'établissement ;
- bonne technicité sur le plan budgétaire et financier.

Connaissances particulières :

- connaissances élargies et transverses de la réglementation sanitaire, médico-sociale et sociale pour confirmer les partenariats locaux et en créer d'autres (liens avec le CIAS en cours de création par exemple).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences managériales pour confirmer la stabilité relative de l'équipe en place par un dialogue social affirmé ;
- compétences budgétaires et financières ;
- capacité au travail en équipe ;
- aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

ANNEXE 23

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Les Petites Promenades » à Varzy (Nièvre)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de 130 places HP et 1 place HT ; 1 PASA de 12 places.

Le nouveau projet d'établissement 2021-2026 a été réalisé en concertation avec les professionnels de l'établissement et a été validé par les instances (CVS, CTE et CA) fin 2021.

CPOM 2019-2024 : renouvellement et échanges en cours pour une signature sur 2025.

Taux d'occupation en 2024 : 92,71 %.

Derniers GMP/PMP validés : GMP 673/PMP 223 en 2018.

Etablissement au plafond de la convergence depuis 2021.

Etablissement suivi dans le cadre de la commission des ESMS en difficulté.

- outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : oui ;
- évaluation interne réalisée en 2011 ;
- évaluation externe réalisée en 2012.

Pour le forfait global de soins, l'établissement a opté pour le tarif partiel sans PUI.

II. – Description du poste

Stratégie :

- développement des mutualisations ;
- rapprochement avec les autres EHPAD publics du département ;
- aptitude au dialogue social avec le Conseil d'administration, l'ARS et le CD et les acteurs du territoire ;
- vigilance sur la gouvernance interne et sur le suivi financier ;
- poursuite de la politique d'investissement.

Poursuivre les démarches pour trouver un médecin coordonnateur.

Principaux projets à conduire :

- développer la démarche prévention en EHPAD ;
- développer la démarche qualité de vie en EHPAD ;

- développer la culture de la déclaration des EIG.

III. – Profil recherché

Connaissances du secteur médico-social et plus particulièrement des personnes âgées.

Le poste nécessite d'excellentes qualités en management et en gestion :

- aptitude à l'innovation et à la conduite de projets ;
- capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci ;
- aptitude à la négociation ;
- conduite du dialogue social.

ANNEXE 24

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHPAD « Saint Louis » à Bollezele et « Val d'Yser » à Esquelbecq (Nord)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Bollezele et d'Esquelbecq (direction commune) sont situés dans le département du Nord sur deux communes de Flandre maritime, à une trentaine de kilomètres de Dunkerque.

Les deux EHPAD sont en situation financière dégradée et ont fait l'objet d'un audit. Les résultats de cet audit doivent permettre de proposer un modèle économique viable en lien avec la réflexion sur un projet territorial permettant d'assurer la pérennité de l'offre en réponse aux besoins des personnes âgées du territoire.

Les deux EHPAD font également partie d'une réflexion pour la mise en place d'un GCSMS sur la Flandre maritime.

II. – Description du poste

- assurer la direction des deux EHPAD en lien avec les présidents des conseils d'administration et les instances du personnel ;
- définir et faire évoluer les orientations stratégiques en lien avec les réflexions territoriales et la nécessaire rénovation des EHPAD ;
- arrêter et conduire une stratégie financière pour assurer le retour à l'équilibre ;
- communiquer et préserver une relation de confiance avec les familles, les résidents, les acteurs du territoire et les élus ;
- préparer les instances ;
- dialoguer avec les autorités de tutelle ;
- participer activement aux relations partenariales du territoire.

Principaux projets à conduire :

- participation à la réflexion projet territorial et GCSMS ;
- retour à l'équilibre des EHPAD ;
- stratégie sur la rénovation des EHPAD.

III. – Profil recherché

- directeur avec expérience et connaissance financière solide ;
- expérience managériale, aptitude au dialogue social et au travail partenarial ;
- capacité à fédérer autour d'un projet ;
- vision stratégique.

ANNEXE 25

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Francis Catala » à Vinça (Pyrénées-Orientales)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Francis Catala », établissement habilité à l'aide sociale, héberge 80 résidents.

Il se compose de :

- 78 lits d'hébergement permanent, dont 28 pour personnes Alzheimer ou maladies apparentées ;
- 2 lits d'hébergement temporaire ;

- un Pôle d'activité et de soins adaptés de 14 places.

Les derniers travaux d'extension ont été réalisés en 2013 avec la création de 20 chambres et des travaux de transformation de 6 places d'Accueil de Jour en 6 places d'hébergement permanent ont été finalisés en 2023 portant la capacité de l'EHPAD à 80 lits d'hébergement.

L'établissement s'engage dans des démarches de coopération favorisant entre autres la coordination du parcours du résident notamment par le biais de :

- convention avec le GCSMS GER ;
- conventions avec les réseaux et/ou équipes mobiles de soins palliatifs.

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 plan de retour à l'équilibre financier ;
- Mise en œuvre et suivi du plan d'actions EHPAD en difficultés financières ;
- Suivi du plan d'actions du contrôle de l'EHPAD sur pièces en 2023 : mettre en place des RETEX suite aux EIG : procédure réalisée et mise en place des RETEX effectuée.

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 :

- 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 26

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHAPD « Le Beau Regard » à Mulhouse et « Les Collines » à Rieddisheim (Haut-Rhin)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Le Beau regard » est un établissement public autonome implanté à Mulhouse dans le quartier de Dornach. La propriété s'étend sur un terrain de 2 hectares, un parc et un espace boisé entourent l'établissement et offrent des possibilités de promenades et d'animations extérieures.

Sa capacité est de 81 places, en effet une extension non importante de + 1 place a été autorisée en 2016. L'établissement accueille donc 81 résidents, autonomes ou dépendants de plus de 60 ans.

L'EHPAD « Les Collines » est un établissement public autonome implanté à Riedisheim, proche des commerces et de l'activité communale, facilement accessible.

Sa capacité est de 65 places d'hébergement permanent dont une UVP de 16 places. Ces deux EHPAD publics sont en direction commune et sont distant de 3 km l'un de l'autre.

II. – Description du poste

- assurer l'équilibre budgétaire de la structure : respect des enveloppes allouées, recherche de gain d'efficience ;
- 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 ;
- concrétiser les 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 :

- en concertation avec la Collectivité européenne d'Alsace, un rapprochement des structures administratives pourrait être envisagé prochainement ;
- réflexion sur la création d'une UVP (unité de vie protégée) au sein de l'EHPAD « Le Beau Regard ». L'EHPAD Les collines en dispose déjà d'une.

III. – Profil recherché

- expérience auprès de population fragile, 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'efficience des différents services ;
- savoir orienter l'eypad 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 27

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « L'arc-en-ciel » à Montmirail (Sarthe)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « L'arc-en-ciel » de Montmirail, est un EHPAD autonome relevant de la fonction publique hospitalière. Département de La Sarthe.

La Direction commune avec le CH La Ferté-Bernard, effective depuis le 1^{er} janvier 2017, a fait l'objet d'une dissolution au 1^{er} janvier 2025.

Une coopération importante existe avec le centre hospitalier de la Ferté-Bernard, qui sera à poursuivre, à maintenir voire à développer.

Cette coopération porte sur la prise en charge sanitaire des résidents, un accès direct au plateau technique (urgence, imagerie, bloc opératoire le cas échéant [chirurgie de la cataracte, chirurgie orthopédique, (prothèse de hanche)]), mais aussi au plateau technique des consultations externes.

Au niveau logistique, une convention est formalisée avec le centre hospitalier La Ferté Bernard pour la prise en charge du linge des résidents et le linge hôtelier (Grand plat, petit plat et vêtement professionnel...) de la structure.

Points faibles :

- difficultés récurrentes de recrutement, quel que soit le grade ;
- taux d'occupation en décroissance depuis 2019, même si une nette reprise est à constater en 2024 ;
- taux de vétusté des bâtiments et équipement supérieur à 75 % (99,34 % pour les bâtiments) ;
- un seul médecin traitant pour l'ensemble des résidents (cumul avec la fonction de médecin coordonnateur), mais très investi dans la démarche Humanitude® et la limitation des contentions.

Points forts :

- FRNG de 1 629 937,32 € (dont 40 835,58 € en provision réglementée pour renouvellement des immobilisations) ;
- une trésorerie positive de 1 548 307,70 € ;
- plus d'emprunt en cours ;
- prix de journée le plus bas du territoire ;
- situation financière saine.

II. – Description du poste

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'ARS et le Conseil départemental et en conformité avec le CPOM.

Il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.

Il préside le CSE et anime les réunions des instances CA et CVS.

Il arbitre les choix opérationnels.

Il négocie avec les acteurs externes et internes.

Il définit la politique financière de l'établissement ainsi que la politique qualité.

Il définit l'organisation des services par activités.

Il anime une équipe d'encadrement de proximité.

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

Le directeur définit l'organigramme de la structure et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion.

Il suit les tableaux de bord et les indicateurs clés (occupation des lits, indicateurs financiers et RH, etc.).

Il prononce les admissions.

La gestion des ressources humaines reste à optimiser et les les personnels [42 agents] à fidéliser.

Principaux projets à conduire :

- un projet de reconstruction d'un EHPAD de 80 places est à l'étude en lien étroit avec le Conseil départemental et la mairie de Montmirail ;
- partenariat à développer avec les autres EHPAD à proximité ;
- intégration dans un futur GTSMS ;
- développement d'une prise en charge spécifique en matière de personnes handicapées vieillissantes et/ou de géro-psycho-geriatrie ;
- fiabilisation des recrutements, attractivité et fidélisation du personnel ;
- concrétiser les objectifs définis dans le CPOM, le projet d'établissement et les évaluations ;
- représenter la structure au niveau local et départemental.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social... ;
- portage de projet immobilier dans le cadre d'une reconstruction ;
- appétence pour des projets de coopération et ouverture avec les EHPAD du secteur ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- mission de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-sociale (PRS...) ;
- réglementation relative aux établissements médico-sociaux ;

- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, achats...);
- élaboration et pilotage des choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarche qualité (évaluation externe);
- une bonne connaissance en matière de grand âge est attendue, y compris en géronto-psy et personne handicapée vieillissante.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- conduite de projet ;
- animation des instances consultatives et délibératives ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médicosociaux et des établissements de santé ;
- assurer l'encadrement des équipes ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.

ANNEXE 28

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHPAD « Albert Trotté » à Thorigné-sur-Dué et « La Petite Bruyère » à Vibraye (Sarthe)

I. – Description de l'établissement

- EHPAD « Albert Trotté » : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes - EHPAD public autonome FPH de 72 lits dont 12 lits d'UPAD ;
- EHPAD « LA Petite Bruyère » : , Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes - EHPAD public autonome FPH de 72 lits dont 12 lits d'UPAD.

Les deux établissements sont en direction commune depuis le 1^{er} mai 2020. Ils sont membres du GCSMS Part'âge 72 qui regroupe des établissements autonomes médico-sociaux sarthois. Réflexion en cours pour faire évoluer le GCSMS en GTSMS.

Diversité des modes d'accompagnement permettant d'assurer la continuité du parcours des personnes âgées du territoire (AJI/PFR Cap'Aidants, HP, HT, UPAD et PASA pour l'EHPAD de Thorigné).

Les coopérations sont développées : les établissements sont en direction commune et membres du GCSMS Part'âge 72, du DAC, travaillent en lien avec Sarthe Autonomie, les CPTS, le CRT Georges Coulon (pour Thorigné), les établissements médico-sociaux de proximité (comité éthique avec l'EHPAD de Montfort-le Gesnois) et les établissements sanitaires (dispositif d'astreinte d'IDE de nuit mutualisé (e)).

Principaux projets 2025 :

- réalisation de l'évaluation des deux établissements (février 2025) ;
- renouvellement du CPOM des deux établissements ;
- réflexion à engager sur le changement des logiciels administratifs (suivi carrière des agents et paie) ;
- remplacement du système de détection incendie de l'EHPAD « La Petite Bruyère » ;
- engagement dans un partenariat avec le Centre hospitalier du Mans concernant la médecine du travail ;
- s'impliquer dans l'évolution du GCSMS Part'âge 72 en GTSMS et les différents projets territoriaux notamment de soutien aux aidants ;
- si AMI relancé, se positionner pour mettre en place à titre expérimental un « PASA équinoxe » à l'EHPAD de Thorigné-sur-Dué.

II. – Description du poste

Le directeur, ou la directrice, est en charge de la gestion courante du site de l'EHPAD de Thorigné-sur-Dué (admissions, relations avec les usagers, achats, gestion des ressources humaines...).

Parallèlement, il/elle est référent des domaines fonctionnels suivants pour les deux établissements de la direction commune :

Stratégie :

- le directeur/trice assure la conduite générale des deux établissements en veillant à la cohérence des choix stratégiques tout en uniformisant les outils entre les deux établissements.

Il/elle s'assure du suivi des actions prévues dans les projets d'établissements et les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.

Il/elle s'assure de la mise en œuvre des délégations notamment concernant celle de la directrice adjointe Il/elle assurer la communication interne/externe des projets ;

- piloter la gestion administrative et financière.

Gestion des ressources humaines.

Gestion des projets de coopération :

- le directeur/trice représente l'établissement et contribue à l'établissement de coopération avec les partenaires extérieurs de la direction commune pour améliorer les parcours de soins de la filière gériatrique ;
- évaluation de la qualité et de la gestion des risques ;
- opérationnel et gestion de projets : le directeur/trice organise la gestion participative du changement et anime les instances de concertation.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 29

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'établissement public médico-social (EPMS) « Les Lauriers Roses » de Chizé (Deux-Sèvres)

I. – Description de l'établissement

L'établissement public médico-social (EPMS) « Les Lauriers Roses » est porteur de l'autorisation de plusieurs établissements et services :

- 107 lits d'EHPAD dont 4 en hébergement temporaire ;
- 32 lits au Foyer de vie/FAM dont 9 lits de FAM et 1 lit d'hébergement temporaire au foyer de vie ;
- 95 places de SSIAD dont, 73 places PA, 2 Places PH, 20 places de ESA gérées par le GCS HAD/SSIAD/Sud Deux-Sèvres.

Ces établissements et services sont situés sur le même site.

L'EPMS est bien intégré sur le territoire et est membre des groupements suivants :

- GCSMS Pour les Droits et Libertés des Personnes en Etablissement (Protection juridique des majeurs, coordination médicale, EMH, sport en santé etc. ;
- GCS HAD/SSIAD Sud 2-Sèvres (SSIAD, ESA, HAD) EPMS est porteur de l'autorisation ;
- membre associé du GHT des Deux-Sèvres ;
- convention avec la réseau gérontologique Sud Deux-Sèvres ;
- convention avec le CH de Niort (Catastrophes sanitaires, Plan Blanc, épidémies, équipe Mobile de psychogériatrie, équipe mobile de soins palliatifs, prise en charge des accidents vasculaires cérébraux.

II. – Description du poste

- définition des orientations stratégiques dans une vision de long terme, en lien avec le président du conseil d'administration et les autorités de tarification ;
- conduite de la politique globale de l'établissement (administration, finances, ressources humaines, équipements techniques, éducatif...);
- mise en œuvre du projet d'établissement, négociation et suivi du CPOM ;
- management éthique d'équipes et de projets : susciter et développer la motivation et l'esprit de coopération des acteurs.

Principaux projets à conduire :

- 2^e CPOM (2023-2027) bilan du 1^{er} CPOM a été réalisé, les bases pour la renégociation du 2^e sont formalisées ;
- 2^e projet d'établissement (2023-2027) Bilan du 1^{er} projet d'établissement réalisé. Le projet institutionnel du second est formalisé. Des pilotes ont été désigné pour conduire les projets de services (EHPAD, SSIAD, Foyer de Vie/FAM), ainsi que les projets transversaux (hôtelier et logistique, social, architectural, gestion des risques et qualité ;
- accompagner la transformation du SSIAD en service autonomie à domicile une convention a déjà été signé avec un service d'aide à domicile ;
- accompagner la diversification de l'offre médico-sociale par le projet architectural (bâtiment D, création de lits supplémentaires pour accueillir des adultes en situation de handicap psychiatrique et psychique en partenariat avec le CH de Niort). Le projet a déjà été élaboré, présenté aux autorités de tarifications et transmis à l'ARS-NA. L'établissement est en attente d'une réponse ;
- travailler sur la transformation architecturale du FAM par l'ouverture d'une unité de foyer d'accueil renforcé (FAR) après validation par l'ARS et le conseil départemental ;
- accompagner la 2^e évaluation externe ;
- mettre en œuvre la réforme des services autonomie.

III. – Profil recherché

Le poste s'adresse à un directeur d'établissement social et médico-social (D3S) ayant reçu la formation de l'EHESP.

Une expérience professionnelle antérieure dans un établissement médico-social pour personnes âgées sera un plus mais n'est pas exigée

Des compétences managériales et de négociation, ainsi qu'une capacité à proposer des axes de politiques stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers des établissements pour répondre aux besoins des personnes accueillies seront nécessaires. Dans ce contexte il est sera nécessaire de développer un dialogue social et une relation avec les élus de qualité dans un contexte complexe.

A noter qu'étant donné la diversité des activités de l'établissement, une capacité à gérer plusieurs dossiers importants en même temps est indispensable.

Une rigueur dans l'application des dispositions législatives et réglementaires est attendue.

Enfin, le sens de l'arbitrage, la capacité à gérer la complexité du jeu des acteurs en interne comme en externe seront également appréciés.

ANNEXE 30**Fiche de poste****Emploi de directeur du « Pôle gérontologique du Riou Blanc » au Seillans (Var)****I. – Description de l'établissement**

D'une capacité totale autorisée de 125 lits répartis sur deux sites distants de 13 kilomètres, Seillans (85 lits) et Saint-Paul-en-Forêt (40 lits), l'EHPAD public autonome jouit d'une excellente attractivité et réputation dans une zone de forte concurrence avec le secteur privé lucratif. L'établissement disposait jusqu'en 2021 d'une bonne structure financière toutefois fragilisée par les résultats des deux derniers exercices, les indicateurs financiers montrent toutefois une situation saine.

Le/la futur(e) directeur /directrice aura pour mission première la mise en œuvre et le suivi des objectifs du CPOM signé en février 2024.

Il devra maintenir le climat social de l'établissement tout en optimisant l'organisation des services, notamment en poursuivant le projet de restructuration de l'offre sur les 2 sites géographiques.

Il devra posséder des compétences en matière de suivi des travaux et mener une politique de maîtrise des coûts notamment en matière énergétique (projet de travaux en cours).

Il devra s'inscrire dans les dispositifs existants et innovants répondant aux besoins du territoire.

II. – Description du poste*Stratégie :*

- assurer le bon fonctionnement de l'établissement et une bonne qualité d'accueil tout en observant une grande rigueur budgétaire et financière.

Organisation :

Consolider l'organisation en place.

Coordination externe et interne :

- participer à la mise en œuvre d'actions de partenariat avec les structures similaires environnantes, notamment au titre de l'organisation des astreintes et d'achats mutualisés.

Consolider les coopérations actuelles initiées dans le fonctionnement du GCSMS des huit pays varois.

Conduite générale de l'établissement :

- stabiliser les effectifs et maintenir l'encadrement paramédical et logistique en place ;
- maintenir l'équilibre budgétaire d'exploitation, et une situation financière saine.

Principaux projets à conduire :

- poursuivre la politique pluriannuelle de formation de l'ensemble des personnels, notamment dans le champ de la bientraitance de la personne âgée et la prévention des risques ;
- poursuivre la migration de la résidence Pellicot sur le site de Seillans, face à l'hébergement de personnes de plus en plus âgées et dépendantes ;
- poursuivre le projet de restructuration de l'offre entre les 2 sites géographiques du pôle gérontologique du Riou Blanc.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience de direction d'EHPAD ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour le maintenir ;
- expérience en ressources humaines ;
- expérience en matière de suivi d'opération de travaux ;
- conduite de projet et accompagnement au changement ;
- forte capacité managériale ;
- participation à des projets de coopération territoriale.

Connaissances particulières requises/prévues :

- statut de la FPH ;
- maîtrise juridique et comptable (M22/EPRD/ERRD) ;
- bonne capacité d'écoute auprès des résidents, des familles et des personnels ;
- bonne connaissance des outils de la loi du 02/01/2002 ;
- connaissance du secteur de la gérontologie et des enjeux de l'évolution de l'offre ;
- connaissance des règles des marchés publics.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- rigueur professionnelle, réactivité et gestion de crise ;
- compétences managériales, sens de l'écoute et du dialogue (dont conduite du dialogue social) ;
- maîtrise de la communication en interne et en externe ;
- capacité à décider et à arbitrer ;
- compétences de pilotage budgétaires avérées.

ANNEXE 31

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHPAD « Courthézon-Jonquières » à Jonquières et « Anne de Ponte » à Sarrians (Vaucluse)

I. – Description de l'établissement

EHPAD « Courthézon-Jonquières » à Jonquières :

- restructuration du site de Jonquières et abandon de celui de Courthézon ;
- projet immobilier de 2015 à 2019 (construction d'un nouveau bâtiment de 60 lits ; réhabilitation de l'aile ouest, installation de 18 chambres et aménagement de nouveaux locaux pour le PASA, restructuration de l'aile nord pour les bureaux administratifs) ;
- offre : 102 lits en HP, habilités à l'aide sociale départementale dont une UHR de 12 places et une UVP de 14 lits, 2 lits d'HT et un PASA de 14 places ;
- établissement situé en centre-ville de Jonquières, avec parking, commerces de proximité, à 7 km d'Orange proche de l'A7 et la N7.

EHPAD « Anne de Ponte » à Sarrians :

- 60 lits en HP, habilités à l'aide sociale départementale, un PASA de 14 places ;
- établissement situé en centre-ville à 25 km d'Avignon à mi-chemin entre Orange et Carpentras.

Village du Comtat venaissin.

La distance entre les deux EHPAD est de 6,5 km.

Participation active au déploiement à l'échelle du GHT Nord 84 des programmes « ESMS Numériques » et « télémédecine ».

Implication dans la constitution du GCSMS Nord Vaucluse (Courthézon-Jonquières est membre constitutif) principales finalités :

- harmonisation des process (gestion des risques, de la qualité, systèmes d'information, procédures, protocoles) ;
- maillage territorial parcours des PA ;
- politique de recrutement de remplacement, de formation et de parcours professionnel ;
- projet de « soutien aux pratiques avancées en gériatrie » pour les deux EHPAD ;
- poursuite des programmes d'investissements pour chacun des établissements (climatisation, panneaux photovoltaïques, rails, réhabilitation du PASA à Sarrians) ;
- développement du projet de portage de repas à domicile à Sarrians ;
- adhésion de l'EHPAD de Sarrians au GCSMS du Comtat Venaissin.

Présence d'une MAS, d'un FAM sur secteur d'Orange.

Présence d'un ESAT à Uchaux.

SSIAD et SAD Domusvi secteur d'Orange.

EHPAD associatif Saint Vincent à Courthézon.

3 EHPAD privés à Orange.

ES référent CH d'Orange.

II. – Description du poste

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

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

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

- direction commune entre les deux établissements compte tenu de leur proximité ;
- géographique avec pour objectifs principaux :
 - contribuer à la mise en place du réseau gérontologique de proximité ;
 - renforcer la dynamique de coopération entre établissements publics ;
 - mettre en commun et optimiser des moyens administratifs, logistiques, techniques et des soins ;
 - améliorer le parcours des personnes âgées en perte d'autonomie ;
 - optimiser l'offre sur le territoire.

La convention de direction commune a été mise en place à compter du 27/06/2018.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises :

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

Compétences professionnelles requises :

- compétences de pilotage budgétaires avérées ;
- conduite du dialogue social ;
- capacité à organiser et piloter le travail pluridisciplinaire en particulier avec les personnels mutualisés au sein des 2 établissements.

ANNEXE 32

Fiche de poste

Emploi de directeur des EHPAD « Le Nid » à Chalus et « Résidence du Parc » Nexon (Haute-Vienne)

I. – Description de l'établissement

Situé au sud-ouest de Limoges, l'EHPAD de Chalus bénéficie d'un ancrage et d'un positionnement forts sur le territoire haut-viennois tout comme l'EHPAD de Nexon situé au sud de Limoges.

L'EHPAD de Chalus dispose de 123 places d'hébergement permanent dont une unité Alzheimer de 12 places et d'un service de portage de repas à domicile. L'EHPAD de Nexon propose 71 places dont 65 places d'hébergement permanent et 6 places d'hébergement temporaire.

Distant de 21 kilomètres et réunis par une direction commune depuis 1991, la convention de direction commune et de coopérations a fait l'objet d'une révision en 2016. Elle permet d'inscrire ces 2 établissements dans la continuité projets structurants : poursuite et consolidation de la diversification des modalités d'accueil, finalisation des travaux et mise en service d'une cuisine et d'une blanchisserie centrales.

Ces projets nécessitent un directeur/une directrice volontaire dans la poursuite des coopérations, détenteur d'une capacité d'animation et de mobilisation des partenaires pour les fédérer et faire aboutir ces réalisations.

En dehors de ces constructions, les 2 EHPAD viennent de finaliser des travaux d'extension et de restructuration, nécessaires pour une prise en charge de qualité des résidents et des conditions de travail améliorées pour les personnels.

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

En Haute Vienne, au vu des évolutions attendues de la démographie, l'accueil et la prise en charge des personnes âgées est un enjeu fort, qui mobilisent au côté du conseil départemental, des acteurs majoritairement publics : 15 EHPAD publics autonomes sous statut FPH et 5 EHPAD rattachés aux hôpitaux (soit 2 624 lits) sur un total départemental de 39 EHPAD et 3 969 lits.

La réflexion en cours de regroupement porté par 12 EHPAD publics autonomes avec la création d'un GCSMS préfigurant un GTSMS est de nature à poursuivre les coopérations déjà tissées sur le territoire sur l'attractivité des métiers et la fidélisation des professionnels médico-soignants.

A noter que les 2 EHPAD concernés ne connaissent pas de difficulté de recrutement ni de vacance de poste.

II. – Description du poste

Le directeur/la Directrice dirige deux EHPAD qui sont pilotes de projets en partenariat avec d'autres EHPAD sur le territoire :

- le dispositif d'astreinte IDE de nuit ;
- l'aide au répit avec d'autres EHPAD pour aller au domicile, animation du café des aidants ;
- les ateliers de prévention (APA, prévention des chutes).

La direction commune est structurée au bénéfice des deux établissements, avec des temps répartis sur chacun des deux sites.

Autonome, le directeur/la directrice s'appuie sur ses cadres de santé et ses attachés d'administration, de part et d'autre, pour animer au quotidien la gestion de chaque établissement. Le poste comporte ainsi une dimension managériale importante.

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

Le directeur/la directrice s'inscrit dans une vision territoriale de la filière gériatrique en lien avec les acteurs de la ville, de l'hôpital et du médico-social y compris le champ du handicap. Sa capacité à s'impliquer et/ou à porter des coopérations est indispensable pour renforcer l'attractivité et les moyens du secteur.

Dans le contexte financier connu des EHPAD et nonobstant l'équilibre financier des 2 EHPAD, le directeur/la directrice doit assurer une gestion maîtrisée des finances des deux établissements. La maîtrise des équilibres requiert un investissement particulier.

III. – Profil recherché

Une expérience de chefferie d'établissement médico-social est recommandée, avec des capacités managériales affirmées. Une expérience dans le pilotage de projets de coopération serait appréciée.

Par ailleurs, il est attendu du candidat des compétences en matière de :

- management adapté aux personnes et aux situations ;
- gestion budgétaire et financière ;
- pilotage, conduite et suivi de projets ;

- dialogue et communication avec les acteurs internes, externes et les institutions ;
- programmation et d'organisation.

ANNEXE 33

Fiche de poste

Emploi de directeur de l'EHPAD « Résidence de la Croix des Vignes » à Toucy (Yonne)

I. – Description de l'établissement

EHPAD avec 60 places d'hébergement permanent, 1 place temporaire et 3 places d'accueil de jour
Dont unité de vie protégée 10 lits, PASA 14 places.

Un GCSM fédère l'ensemble des EHPAD publics du territoire : le GEPY : groupement des EHPAD publics de l'Yonne.

Le Conseil d'administration a validé, avec l'accord de autorités de tarification et de contrôle, la création d'une direction commune avec l'EHPAD de Nantou, voisin d'une dizaine de kilomètres : à mettre en œuvre

L'établissement est positionné en plateforme de service sur le territoire, servant de relais à la plateforme de répit de la Maison départementale de retraite de l'Yonne (MDRY) à Auxerre

Une CPTS Puisaye Forterre est créée depuis octobre 2023

L'EHPAD a développé une offre diversifiée et attractive et n'a pas de difficultés à remplir.

L'EHPAD de Toucy ne fait pas partie des ESMS suivi par la commission relative au ESMS en difficulté financière.

II. – Description du poste

- élaboration 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 ;
- projet d'établissement en cours 2025-2029 ;
- CPOM en cours ;
- développement de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés.

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 34

Fiche de poste

Emploi de directeur du centre hospitalier « Romain Blondet » à Saint-Joseph (Martinique)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier Romain BLONDET (CHRB) est un établissement récent de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR), auquel est adossé un EHPAD, dont la livraison est prévue pour la fin du premier semestre 2025.

Il assure la prise en charge de la population du territoire de proximité du centre de la Martinique, avec une orientation principale vers les personnes âgées polypathologiques et dépendantes. Les patients proviennent principalement du CHU de Martinique, ainsi que d'autres établissements ou unités de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR).

En ce qui concerne l'EHPAD, jusqu'à présent, celui-ci enregistrait environ deux entrées par an. Il accueille principalement des résidents relevant des GIR 1 et 2, pour une capacité antérieure de 16 places. Depuis le déménagement de l'établissement sanitaire, l'EHPAD a été localisé dans une aile du SMR (15 lits) et accueille actuellement 14 résidents sur les 16 places autorisées avant déménagement.

L'établissement a intégré le groupement hospitalier de Territoire Martinique (GHT972) depuis le 1^{er} janvier 2023.

II. – Description du poste

Stratégie :

- identifier le CHRB comme l'établissement d'aval du CHUM dans la filière SMR gériatrique ;
- construire le nouveau projet d'établissement en tenant compte du positionnement du CHRB dans l'offre de soins et dans le secteur médico-social.

Organisation :

- améliorer l'efficacité de l'organisation actuelle, y compris les fonctions logistiques et les soins ;
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...);
- étudier les pistes d'économies possibles en activant les mutualisations, afin de permettre une amélioration de la situation financière de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement :

- améliorer l'efficacité organisationnelle et financière de l'établissement, dont la situation reste fragile.

Principaux chantiers à conduire :

- conduire le déménagement et accompagner les personnels de l'EHPAD dans l'adaptation aux nouvelles pratiques post-déménagement, tout en rationalisant le fonctionnement des activités ;
- identification du CHRB comme établissement d'aval du CHUM dans la filière SMR gériatrique.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite du dialogue social et capacité d'arbitrage (animation des réunions de concertation ou de négociation) ;
- capacité à développer des partenariats au service d'un projet de territoire (mise en place de coopérations avec le CHUM, les autres établissements de santé du territoire, et les professionnels de santé libéraux).

Connaissances particulières requises/prévues :

- bonne connaissance des enjeux de santé en Martinique ;
- connaissance des réalités sociales et culturelles de l'outre-mer ;
- maîtrise des aspects financiers et de la gestion des ressources humaines ;
- connaissance du cadre réglementaire des établissements de santé, notamment du SMR (soins médicaux et de réadaptation) et du secteur médico-social ;
- maîtrise des techniques de conduite du changement, de gestion de projet et de programmes ;
- techniques de négociation et de gestion de conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- gestion de projets complexes ;
- animation d'équipes ;
- capacité à expliquer la stratégie mise en œuvre, à la faire partager, et à en définir les implications et les déclinaisons ;
- faire preuve de polyvalence et de compétences multiples.

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) :

Date et lieu de naissance : Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel : Portable :

Courriel :

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) :