

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACCÈS AUX SOINS

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

NOR : MSAN2431892V

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 Gannat (Allier), (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) ;
- EP'AGE 36 : Groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique (centre départemental gériatrique « Les Grands Chênes » de Châteauroux, des centres hospitaliers « Saint-Charles » de Valençay, de Levroux et de l'EHPAD de Vatan), (Indre), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
- Centre Arthur Lavy à Filière (Thorens-Glières) (Haute-Savoie), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
- Etablissement public autonome « Helen Keller » au Havre (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
- EHPAD public intercommunal de Cerny, de Saint-Vrain et de La-Ferté-Alais (Essonne), (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;
- Institut Le Val Mandé à Saint-Mandé (Val-de-Marne) (cf. fiche de poste en annexe I-7).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de Cérilly (Allier), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
- EHPAD Aulnay-Néré (Charente-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
- EHPAD de Neuvic d'Ussel (Corrèze), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
- EHPAD de Carsac-Aillac (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
- EHPAD de Lanouaille (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
- EHPAD de Carbonne (Haute-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
- Centre hospitalier de Mauvezin (Gers), (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
- EHPAD et SSAID de Vialas (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD et SSIAD de Gondrecourt-le-Château (Meuse), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
- Centre d'hébergement gérontologique de Déville-lès-Rouen (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
- Etablissement public communal médico-social de Niort (Deux-Sèvres), (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
- EHPAD de Saint-Pardoux (Deux-Sèvres), (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
- Pôle gérontologique du Riou Blanc au Seillans (Var), (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;
- EHPAD de Le Thor (Vaucluse) (cf. fiche de poste en annexe I-21).

Conditions d'emploi

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

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du grade : elle est comprise, pour les emplois de directeurs entre 25 608,18 € et 56 570,79 € et pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* 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 (un 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 2024 :

- 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 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, 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 :

- I. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
- II. 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 ;
- III. Un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ;
- IV. 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 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé, 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

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « François Mitterrand » à Gannat (Allier)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Gannat est situé au cœur de la ville de Gannat, commune de 5 815 habitants, située à 30 minutes de Vichy, et à 45 minutes de Clermont-Ferrand.

Il est le seul établissement sur son territoire communal et remplit pleinement son rôle d'EHPAD de proximité, avec une capacité totale de 235 places, soit :

- 215 lits en hébergement permanent ;
- 10 lits en hébergement temporaire, dont 2 en accueil de nuit ;
- 10 places d'accueil de jour.

Les 225 places en hébergement (HP/HT) sont réparties entre 9 unités, dont 3 sont de l'hébergement sécurisé avec 41 lits au total (38 HP et 3 HT).

Il dispose d'un PASA de 14 places et également de sa propre pharmacie à usage intérieur.

Il entretient des collaborations et partenariats solides que ce soit avec d'autres établissements médicaux sociaux, dont ceux situés dans un rayon de 30 kms (EHPAD de Cusset et Bellerive par exemple), et avec l'établissement de santé de référence sur le bassin de Vichy, à savoir le CH de Vichy.

Il fait partie du projet télémedecine avec d'autres EHPAD environnants : l'EHPAD de Chantelle, établissement porteur du projet, EHPAD de Lapalisse, Le Mayet de Montagne, Saint-Gérand le Puy et l'EPMS d'Ebreuil-Echassières.

Le CPOM est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024 ; il porte sur la période 2024-2028.

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

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

Il maîtrise la gestion budgétaire et financière, et doit avoir une grande capacité d'analyse financière, au regard de la situation financière difficile de l'établissement, et une aptitude à la conduite de projet multipartenaires.

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

- problématiques des personnes âgées dépendantes ;
- organisation du système de santé : filières, relation ville-hôpital, lien avec le premier recours, prévention, etc. ;
- fonctionnement des établissements médicosociaux autonomes ;
- gestion administrative, financière et budgétaire ;
- performance économique et financière ;
- bonne aptitude managériale, de travail en équipe et de conduite de projet ;
- gestion des ressources humaines, développement professionnel ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ;
- capacité de négociation et de communication, aisance relationnelle ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, aptitude à la concertation et à la conduite des projets multi partenariaux.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

Le groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique de l'Indre (EP'AGE 36) est une direction commune comportant 1 215 lits et places et 950 agents répartis entre quatre établissements, pour un budget consolidé de 74 M€. Il constitue un rouage majeur de la filière gériatrique de l'Indre et est partie du GHT de l'Indre :

- le centre départemental gériatrique de l'Indre (CDGI) (677 lits et places) est l'établissement pivot et regroupe les activités suivantes : USLD (dont LISP), UHR, EHPAD, PASA, Accueil de jour, plateforme de répit départementale, chambres relais, équipe mobile gériatrique départementale ;

- le centre hospitalier de Valençay (CHV) (218 lits et places) : SSR polyvalent (dont LISP), EHPAD, SSIAD. Le centre hospitalier de Valençay gère également un pôle de santé pluridisciplinaire (12 professionnels libéraux, 3 organismes divers) ;
- le centre hospitalier de Levroux (CHL) (220 lits et places) : SSR polyvalent, EHPAD, SSIAD ;
- l'EHPAD « Le Bois Rosier » de Vatan (ELBRV) (100 lits et places) : EHPAD et SSIAD.

Les 4 établissements ont un projet d'établissement commun (2020/2025) et les 3 établissements sanitaires ont réalisé une certification commune (B). La fusion des 4 établissements est prévue au 1^{er} janvier 2026.

Projets structurants en cours :

- CDGI : USPC, Centre de ressources territorial, 2 PASA supplémentaires, USP en lien avec le centre hospitalier de CHATEAUROUX-LE BLANC ;
- CHV : spécialisation de lits de SMR en gériatrie, 1 PASA, 1 UHR, évolution du SSIAD ;
- CHL : spécialisation de lits SMR polyvalents, évolution du SSIAD ;
- ELBRV : évolution du SSIAD.

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

II. – Description du poste

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

Missions générales, permanentes :

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

III. – Profil recherché

L'emploi permet d'accéder à l'échelon fonctionnel s'adresse à un.e directeur.trice D3S expérimenté.e et aux connaissances diversifiées dans les différents domaines de gestion, ayant la capacité de fédérer 4 établissements publics de santé et un établissement médicosocial (1200 lits et places, 950 agents) installés dans le département de l'Indre.

Qualités requises :

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

Compétences professionnelles requises :

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

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Centre Arthur Lavy à Filière (Thorens-Glières), (Haute-Savoie)**I. – Description de l'établissement**

Le Centre Arthur Lavy est implanté sur la commune de Thorens Glière, à une vingtaine de kilomètres d'Annecy (74).

Cet établissement public médico-social autonome se compose d'une MAS (109 places - polyhandicap), d'un FAM (45 places-retard mental profond ou sévère avec troubles associés) et d'un IME (43 places- polyhandicap et/ou retard mental profond sévère avec troubles associés).

Des projets d'importance tels que la reconstruction de la MAS devront être finalisés.

L'établissement subit un important turn-over lié à sa situation géographique (proximité de la Suisse et coût de la vie du département).

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant du pilotage stratégique et de la mise en place de l'organisation générale de l'établissement : management, développement des relations partenariales, pilotage financier, administratif et des ressources humaines, suivi et développement de l'activité.

L'équipe de direction est composée d'un directeur et 2 directeurs adjoints.

Le directeur est en charge plus spécifiquement de la politique RH et du suivi du projet de reconstruction de la MAS.

Une directrice adjointe est en charge de la qualité et du suivi des établissements, des relations avec les familles, du pilotage du CPOM et du plan de transformation de l'offre.

Le 2^e directeur adjoint est en charge des affaires financières.

Une restructuration importante a été engagée et doit être poursuivie :

- mise en place d'une politique RH ;
- travail sur l'image et l'attractivité du centre ;
- mise en œuvre du CPOM ;
- réorganisation du pilotage et renforcement des effectifs ;
- remise à plat des finances ;
- dialogue social ;
- mise en œuvre du projet de reconstruction de la MAS ;
- ouverture sur le territoire et développement de partenariats.

Enjeux et points d'attention :

- les projets et actions sont nombreux et demandent un investissement important et une particulière vigilance sur la maîtrise des dépenses liées aux investissements et transformations en cours ;
- l'implication auprès des équipes et le maintien du dialogue social et des relations partenariales et institutionnelles sont essentiels ;
- la politique RH est un enjeu important face au déficit d'attractivité du secteur et aux tensions majorées sur la Haute-Savoie ;
- la sécurisation de la gestion financière doit être menée avec une attention particulière sur le suivi de l'opération de reconstruction de la MAS.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'expériences dans la fonction de directeur d'un établissement médico-social.

Il dispose d'une parfaite connaissance des acteurs institutionnels et de la réglementation du secteur du handicap.

Il a une approche stratégique et une forte sensibilité au développement et à l'innovation.

Le candidat maîtrise le management et est en capacité de fédérer les équipes autour de projets.

Il maîtrise la conduite du dialogue social et dispose des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement.

Il est en capacité de conduire les négociations avec l'ensemble des partenaires.

Il fait preuve de dynamisme et de disponibilité.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public autonome « Helen KELLER » au Havre (Seine-Maritime)**I. – Description de l'établissement**

L'EPA « Helen Keller » est un établissement public accueillant et accompagnant des enfants et des adultes en situation de handicap sur différents services. Il se situe au HAVRE, sur le territoire de santé. Créé en 2017 suite à la fusion de deux EPA (« Les Ateliers de Bléville » et l'EPAEMSL), puis avec l'EPA « Jules Guesdes » en 2019.

L'EPA « Helen Keller » est organisé en deux pôles : Enfant/Adulte.

Le pôle Enfant est composé :

– DAME : IME/Section Autisme/SESSAD ; DASI : CROP/SESSAD ; DIEM ; CAMPS.

Le pôle Adulte est composé :

– ESAT ; Foyer d'hébergement ; CAJ ; SAVS,

ainsi qu'une offre transversale via la Plateforme de répit aux aidants.

L'EPA « Helen Keller » est porteur de la Communauté 360 du Havre.

Un CPOM a été signé le 01/01/2021 pour une durée de 5 ans.

Les enjeux actuels et à venir se situent sur la poursuite de la transformation de l'offre de secteur enfant, en développant les ESMS vers un fonctionnement inclusif à travers des prestations d'accompagnement en milieu ordinaire. Ces évolutions doivent s'accompagner de l'adaptation des pratiques professionnels à l'évolution des publics accueillis (personnes avec troubles du spectre de l'autisme, troubles psychiques...). Sur le secteur adulte, l'enjeu concerne essentiellement le développement des modalités d'accompagnement souples, dans une logique d'adaptation du parcours aux besoins, en favorisant autant que possible l'insertion en milieu ordinaire. L'EPA « Helen Keller » devra aussi porter son attention spécifique à l'amélioration de la prise en compte des problématiques de vieillissement des populations dans les projets d'établissements et services et dans la construction des parcours des personnes.

Le développement des partenariats constitue un enjeu important.

Le patrimoine de l'EPA « Helen Keller » est répartie sur plusieurs sites en propriété ou location, mais dont la vétusté nécessitera la mise en œuvre d'un schéma directeur immobilier.

II. – Description du poste

- gestion, organisation et animation de l'établissement ;
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) ;
- gestion opérationnelle des services en lien avec les responsables de service ;
- gestion RH et financière en lien avec les adjoints des cadres ;
- démarche qualité ;
- suivi des projets et évaluation ;
- marchés publics ;
- organisation et animation des instances ;
- veiller à la conformité des actions de l'établissement avec les réglementations en vigueur ;
- organiser les conditions d'accompagnement des personnes accueillies et des familles ;
- veiller à la qualité des prestations de l'établissement (accueil, soin, accompagnement) ;
- veiller au respect des droits et à la sécurité des personnes et des professionnels ;
- établir le bilan d'activité de la structure et identifier les axes d'évolution ;
- Mettre en œuvre la démarche d'évaluation de la structure ;
- gérer les relations sociales au sein de l'ESMS ;
- élaborer l'ERRD et l'EPRD ;
- suivre le budget et l'utilisation des ressources, en définir les investissements.

Elaborer le projet d'établissement dans le cadre de la politique générale définie par l'organisme gestionnaire et des politiques médico-sociales du territoire.

Montage et participation à des projets de territoires, multi-partenarial :

- sens du dialogue partenarial ;
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrage, négociation...) ;
- communication avec les partenaires extérieurs : ARS, CD 76, MDPH, éducation nationale, autres partenaires...

III. – Profil recherché

- expérience en montage et participation à des projets e territoire, multi-partenarial ;
- expertise dans le pilotage de service ou d'établissement médico-social ;

- maîtrise du dialogue social ;
- maîtrise de la démarche CPOM ;
- maîtrise des éléments de tarification des ESMS ;
- maîtrise du CASF.

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD public intercommunal « Les Résidences du Val d'Essonne » de Cerny, de Saint-Vrain et de La-Ferté-Alais (Essonne)

I. – Description de l'établissement

Accueil de personnes âgées dépendantes.

Services autorisés et nombre de lits/places.

La capacité totale est fixée à 234 places se répartissant de la manière suivante :

- site de Cerny : 68 places d'hébergement permanent, 5 places d'hébergement temporaire ;
- site de La Ferté-Alais : 80 places d'hébergement permanent, 4 places d'hébergement temporaire ;
- site de Saint-Vrain : 76 places d'hébergement permanent, 1 place d'hébergement temporaire.

II. – Description du poste

Chef d'établissement de 3 EHPAD fusionnés.

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (politique des ressources humaines, et financière/budgétaire) il est attendu du directeur :

Stratégie :

- concrétiser les objectifs définis dans le CPOM, le projet d'établissement et les évaluations ;
- représenter la structure au niveau local et départemental ;
- retrouver une situation financière saine et pérenne.

Organisation :

Le directeur définit et pilote la stratégie globale de l'établissement.

Il est assisté d'un directeur adjoint.

Coordination externe et interne :

Le directeur dispose d'une délégation permanente du conseil d'administration pour négocier et signer les conventions de coopération et de partenariat.

Le directeur représente les 3 sites dans le GCSMS départemental « Les EHPAD publics de l'Essonne ».

Principaux projets à conduire :

- harmonisation des processus à la suite de la fusion des trois établissements ;
- achèvement de l'évaluation ;
- redressement de la situation financière des trois sites.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- 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 ;
- esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises/prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- très bonnes connaissances budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'Institut le Val Mandé à Saint-Mandé (Val-de-Marne)

Intitulé du poste

Directeur Général de l'Institut Le Val Mandé

I. – Description de l'établissement

Adresse postale : 7, rue Mongenot, CS 500029, 94165 Saint-Mandé Cedex.

1. Positionnement de l'établissement dans le territoire :

Rayonnement régional : L'ILVM occupe une position clé dans l'Est parisien, avec une présence dans trois départements : le Val-de-Marne, l'Essonne et la Seine-Saint-Denis.

L'établissement est un acteur essentiel pour la prise en charge des enfants et adultes en situation de handicap, avec des services adaptés à chaque étape de la vie (accueil, soins, hébergement, insertion professionnelle).

2. L'ILVM, acteur de la transformation de l'offre en :

- contribuant activement à la transformation de l'offre médico-sociale en Ile-de-France, en alignement avec les priorités de l'ARS ainsi que des priorités et des orientations du département ;
- mettant en œuvre le plan Autisme national et du département ;
- participant à l'AMI Inclus'if 2030, en créant de nouvelles places et en proposant des solutions innovantes en Ile-de-France, adaptées aux besoins des personnes handicapées ;
- soutenant la création de places et la diversification de l'offre médico-sociale ;
- développant et soutenant les articulations opérationnelles entre les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

3. Projets structurants à venir :

- *Projet Archipel :*

Ce projet est une priorité stratégique pour l'ILVM, avec une ouverture complète prévue en 2026. Il vise à offrir des services d'hébergement, d'accueil de jour et des services inclusifs pour les adultes autistes.

- *Transfert du Centre Simone Delthil :*

Le transfert prévu du Centre Simone Delthil de Saint-Denis à Pantin en 2026 est également un projet structurant. Ce projet, qui passe par la construction d'un immeuble neuf de plus de 3 000 m², permettra le développement de l'offre en Seine-Saint-Denis, en particulier du CAMSP (15 places en attente d'installation).

- *Projet Chabartier :*

Sur la commune de Saint-Mandé, construction en lieu et place de l'école André Villette (école de l'IME T'KITOI) d'un immeuble de 1 500 m² permettant d'accueillir de nouveaux services de l'Institut.

III. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- définir et piloter la stratégie de l'établissement en tenant compte des orientations stratégiques de l'Agence régionale de santé (ARS) ainsi que des priorités et de orientations du département ;
- développement territorial et des partenariats ;
- pilotage de la politique financière ;
- organisation :
 - mettre en place une gouvernance efficace ;
 - définir l'organigramme et les délégations, l'établissement étant composé de plusieurs pôles (enfants, adultes, proximité, sensoriel, etc.) et directions fonctionnelles (RH, finances, qualité, patrimoine) ;
 - gérer les transitions.

Coordination externe et interne :

- coordonner les relations internes et externes ;
- participer aux réseaux territoriaux ;
- arbitrer et négocier.

Conduite générale de l'établissement :

- superviser la gestion des ressources humaines ;
- gestion financière et budgétaire.

Les moyens en personnel en 2023 :

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2023 : Titulaires : 203, Stagiaires : 28, CDI : 39, CDD sur poste vacant : 181, CDD de remplacement 51. Personnels médicaux : 16, Intervenants stagiaires apprentis : 18. Total tous confondus : 536 dont 126 Hommes et 410 Femmes. L'âge moyen est de 43 ans.

La masse salariale 2023 : 23,8 M€ (20,9 M€ en 2022). En forte hausse en 2024 en raison de l'ouverture de 4 nouveaux services.

Les moyens financiers :

- EPRD n-1 = Total charges : 43 535 000 € environ /Total recettes : 44 149 000 € environ ;
- résultat comptable global excédentaire en n - 1 d'un montant de 613 800 € environ ;
- EPRD n = Total charges : 39 268 000 € environ /Total recettes : 38 944 000 € environ ;
- le montant total de l'investissement prévu sur la période 2024-2028 est de 55 675 369 € ;
- capacité d'accueil en nombre de lits et places = 986 au total.

IV. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :**Gestion d'établissements complexes :*

Une expérience significative en gestion d'établissements publics sanitaires, sociaux ou médico-sociaux avec une expertise dans le pilotage stratégique d'organisations multisites.

Dialogue social et gestion des ressources humaines :

Une maîtrise de la gestion des relations sociales, avec une forte capacité à conduire le dialogue social dans des contextes complexes et à accompagner le changement au sein des équipes pluridisciplinaires impactées par la dynamique de transformation de l'offre.

Projets architecturaux et technologiques :

Expérience dans la gestion de grands projets d'infrastructure et de développement immobilier, en particulier des projets impliquant des créations ou transformations architecturales et la modernisation des systèmes d'information.

Gestion budgétaire et économique :

Expertise en gestion économique et financière d'établissements, avec une solide expérience dans l'optimisation des ressources et la gestion de budgets importants.

Projets de coopération et partenariats :

Conduite réussie de projets de coopération interinstitutionnelle, notamment avec des partenaires territoriaux (ARS, collectivités locales, associations).

Connaissances particulières requises/prévues :

- réglementation médico-sociale :
 - solide connaissance du cadre législatif et réglementaire qui régit les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- gestion de la qualité et des parcours de l'utilisateur :
 - maîtrise des processus d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des parcours usagers, en lien avec les attentes des ARS et les indicateurs de performance.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- leadership stratégique ;
- gestion de projets ;
- dialogue et négociation ;
- capacité d'adaptation et gestion du changement ;
- vision prospective et innovation.

ANNEXE 8**FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice 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 définies au plan national et territorial.

Il devra s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM qui est entré en vigueur au 1^{er} 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 ou de directrice de l'EHPAD Aulnay-Néré (Charente-Maritime)

I. – Description de l'établissement

Le futur établissement public autonome Néré-Aulnay est en cours de création par cession d'autorisations détenues par deux centres communaux d'action sociale

Ce nouvel EHPAD est réparti sur deux sites distants de 10 km :

- EHPAD « La châtelainie » : 20, rue de la Dordouilte, 17510 Néré, de 46 lits HAS installés ;
- EHPAD « L'ouche des carmes » : 1, rue du 19-Mars-1962, 17470 Aulnay-de-Saintonge, de 45 lits HAS installés.

Les EHPAD d'Aulnay de Saintonge et de Néré, créés en 1990 sont gérés par les centres communaux d'action sociale de chaque commune. Actant de leurs difficultés de gouvernance et de la fragilité financière des 2 structures, les deux maires concernés ont donné leur accord pour la fusion juridique des deux EHPAD. La cession des deux

autorisations actuelles au profit d'un nouvel établissement public autonome de statut de la fonction publique hospitalière, dont l'arrêté de création est en cours d'élaboration.

Dans la période la plus récente (2017/2019) les deux EHPAD ont connu une absence de continuité de la fonction de direction en raison d'absences pour divers motifs (maladie, démission) des personnels de direction et des remplacements ponctuels (intérim à temps partiel, recrutement de directeurs de remplacement).

L'EHPAD de Néré a été placé sous administration provisoire en 2018/2019 et ensuite a été pendant 9 mois en mandat de gestion par un groupe privé. La nouvelle équipe municipale arrivée en 2020 a repris la gestion de l'EHPAD et a recruté une nouvelle directrice contractuelle, toujours en poste à ce jour.

L'EHPAD d'Aulnay, ancien foyer logement, a été dirigé par 3 directeurs de 2018 à 2023. Fin 2023, une directrice en intérim est venue 6 mois et le relai a été effectué avec la directrice actuelle.

La directrice de l'EHPAD de Néré assure depuis début 2024, les fonctions de direction des deux EHPAD. Elle souhaite rester en poste jusqu'à la création du nouvel EHPAD de la FPH et propose d'être en appui du nouveau directeur une partie de l'année 2025 permettant un relai entre la FPT et la FPH. Actuellement, elle a la mission de conduire le projet de fusion juridique des deux EHPAD, soit le changement statutaire (FPT en FPH) et l'accompagnement des équipes. le calcul du coût budgétaire de la fusion, la mise en place du nouveau système d'information (harmonisation des logiciels métiers et réseau informatique commun). etc.

II. – Description du poste

Les missions du directeur/trice de ce nouvel EHPAD se construisent autour des objectifs suivants :

- pérenniser la fonction de direction du nouvel établissement public. sur deux sites (Aulnay et Néré) ;
- mettre en œuvre un management des équipes de proximité pour accompagner le personnel afin de garantir la sécurité des personnes accueillies et la qualité de leur prise en charge ;
- harmoniser et compléter les procédures nécessaires au fonctionnement de l'établissement nouvellement autorisé, tant sur le versant de la gestion financière que Sur le versant des ressources humaines ;
- mettre en place les nouvelles instances (conseil d'administration, Comité social établissement) et harmoniser les pratiques RH, les outils de la loi 2022-2 et les contrats fournisseurs entre les 2 établissements ;
- communiquer avec les familles et leurs représentants ;
- élaborer et mettre en œuvre le projet architectural concernant l'EHPAD d'Aulnay, soit la construction d'un nouvel EHPAD Sur la commune d'Aulnay et maintien sur site de IEHPAD de Néré.

Un projet immobilier a été amorcé par le maire d'Aulnay via un contact avec un bailleur social, spécialisé dans la création d'EHPAD. Ce projet immobilier intégrera la construction des lits installés sur le site d'Aulnay et ceux concernant une extension non importante de 19 lits.

La nouvelle répartition des lits d'EHPAD sera ainsi de :

- 64 lits sur le site d'Aulnay ;
- 46 lits sur le site de Néré.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- au moins une expérience préalable de directeur sur un établissement comparable, si possible en multisites ;
- expérience en suivi de chantier de reconstruction fortement appréciée, expérience en termes de projets de proximité et coopération territoriale ;
- conduite de dialogue social ;
- capacité à répondre à des appels à projets ;
- compétences juridiques appréciées (marchés publics, contentieux, projets divers).

Connaissances particulières requises/prévues :

Conduite d'une opération de restructuration-construction, mais aussi :

- connaissances générales acquises au cours de la formation à l'EHESP et mises à jour par l'expérience des différents postes ainsi que par la formation continue ;
- connaissances dans le domaine de la santé publique ;
- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales, et des différentes formes de prises en charge (à domicile et en institution) ;
- connaissances des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion des conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social, et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;

- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes, en interne, comme celui des partenaires, en externe ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- avoir une aptitude à la polyvalence pour maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.

Compétences personnelles :

- avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
- savoir décider et rechercher le consensus lorsqu'il est possible ;
- avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation ;
- savoir convaincre, faire adhérer.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice 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

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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 « Bienveillance ».

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'Etablissement 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 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD « Saint Rome » à Carsac-Aillac Dordogne)**I. – Description de l'établissement**

L'enjeu de l'établissement est de poursuivre et développer son ancrage territorial, en lien avec les partenaires existantes.

Il devra notamment :

- structurer la prise en charge de la personne âgée dans une logique de continuité et de filière, et de maintien à domicile ;
- promouvoir les bonnes pratiques et de la démarche qualité en établissement médicosocial ;
- assurer la sécurité sanitaire au sein de l'établissement dans le respect du bien-être du résident.

II. – Description du poste

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (politique des ressources humaines, et financière/budgétaire) il est attendu du directeur :

Sur le plan stratégique :

- poursuivre et développer l'intégration de l'établissement sur le territoire, au bénéfice des résidents et usagers ;
- renouveler le projet d'établissement ;
- maintenir l'équilibre financier de l'établissement.

Sur le plan de l'organisation :

- consolider le travail engagé.

Sur le plan de la coordination externe et interne :

- renforcer l'existant, et développer la coordination externe.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- 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 ;
- esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises/prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- très bonnes connaissances budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Jardins de Plaisance » à Lanouaille (Dordogne)**I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD « Les Jardins de Plaisance » a une capacité de 88 places, dont 80 places d'hébergement permanent, 2 places d'hébergement temporaire et 6 places d'accueil de jour. L'EHPAD dispose également d'un PASA de 14 places. Etablissement ancré dans son territoire et ouvert sur l'extérieur, il conviendra de maintenir, et même de développer, cette dynamique.

Il est attendu de l'établissement qu'il s'engage dans une logique de coopération et de mutualisation avec les établissements proches, ainsi que dans une dynamique de projets, en répondant notamment aux différents appels à candidatures ou à manifestation d'intérêt publiés annuellement.

Enfin, dans un contexte global de tensions sur les ressources humaines, une réflexion en collégialité avec les autres établissements du territoire sur l'attractivité des métiers du médico-social apparaît importante.

II. – Description du poste

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (politique des ressources humaines, et financière/budgétaire), il est attendu du directeur :

Sur le plan stratégique :

- poursuivre et développer l'intégration de l'établissement sur le territoire, en lien avec la plateforme territoriale d'appui, au bénéfice des résidents et usagers ;
- poursuivre le développement de l'accueil de jour itinérant ;
- maintenir l'équilibre financier de l'établissement.

Sur le plan de l'organisation :

Une consolidation du travail engagé.

Sur le plan de la coordination externe et interne :

Un renforcement de la coordination existante et un développement de celle-ci en externe.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- 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 ;
- esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises / prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- très bonnes connaissances budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence Jallier » à Carbonne (Haute-Garonne)

I. – Description de l'établissement

Situé sur la commune de Carbonne, l'EHPAD « Résidence Jallier » est un établissement public autonome habilité à l'aide sociale. Son fonctionnement est régi par les règles de la fonction publique hospitalière.

Il est administré par un conseil d'administration, présidé par un membre du conseil municipal, M. le Docteur Elias TAYIAR.

Le capacitaire de cet EHPAD : 85 lits, soit 80 lits en hébergement permanent dont 12 lits pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée, et 5 lits en hébergement temporaire.

L'établissement dispose également d'un PASA de 14 places.

Il est habilité à l'aide sociale pour la totalité de sa capacité.

Il dispose d'un accueil de jour itinérant de 10 places avec un site secondaire à l'EHPAD La Prade à Rieumes.

Les enjeux sur cet EHPAD :

- engagement des négociations CPOM et finalisation du projet d'établissement ;
- mise en œuvre des travaux de restructuration des bâtiments en lien avec le bailleur social, propriétaire des locaux ;
- poursuite de la recherche d'économies, maîtrise des coûts afin de poursuivre le retour à l'équilibre ;
- réflexion sur les organisations de travail et poursuite du travail engagé en matière de risques psycho sociaux (Validation du montage financier de la réhabilitation du bâtiment principal de l'EHPAD ; aménagement de 4 chambres d'hébergement temporaire et sonorisation des couloirs de l'EHPAD) ;
- inscription de l'établissement dans son environnement et son territoire : consolidation du fonctionnement de l'accueil de jour itinérant (taux occupation annuel supérieur à 75 %) et inscription de la structure dans dispositif IDE de nuit (amélioration qualité et sécurité de l'EHPAD) ;
- participation à la réflexion sur la constitution des GTSMS.

II. – Description du poste

Stratégie :

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

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

Il inscrit l'établissement et le service dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec le DAC, les établissements et services médico-sociaux de son territoire, les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Organisation :

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

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

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

Coordination externe et interne :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite du dialogue social et expérience en matière de management d'équipes ;
- conduite de projets dans une démarche d'animation d'équipe et d'engagement des professionnels : révision du projet de soins à mener, négociation du CPOM dans une vision prospective, mise en œuvre des actions qui seront prévues au CPOM ;
- développement de la politique de ressources humaines avec gestion prévisionnelle des métiers et compétences ;
- capacité à s'investir et à accompagner les équipes dans un projet renouvelé ;
- expérience de mise en œuvre de coopérations.

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises / prévues :

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

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de Mauvezin (Gers)

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Mauvezin compte :

- un service de médecine de 5 lits (dont 1 Lit Identifié Soins Palliatifs LISP) ;
- un service de SSR polyvalents (orientation gériatrique) de 25 lits (dont 1 LISP) ;
- un EHPAD de 62 lits d'hébergement permanent, dont 14 places de PASA ;
- un SSIAD de 27 lits.

Le centre hospitalier de Mauvezin est membre du GHT du Gers qui regroupe 10 établissements de santé (centre hospitalier d'AUCH, centre hospitalier de Gimont, CHI de Lombez-Samatan, centre hospitalier de Mauvezin,

l'EPSL, centre hospitalier de Mirande, centre hospitalier de Condom, centre hospitalier de Vic-Fezensac, centre hospitalier de Nogaro et centre hospitalier du Gers).

L'établissement est labellisé hôpital de proximité fin 2021 et a signé un avenant à son CPOM en août 2022.

Un programme d'éducation thérapeutique du Patient sur les maladies cardio-vasculaires.

Une équipe intra-hospitalière de soins palliatifs, composée d'un médecin, de 2 cadres de santé et de 2 IDE formées à la prise en charge de la douleur et de soins palliatifs.

Une équipe spécialisée Alzheimer (ESA) co-portée par l'EPSL et le CHI de Lombez-Samatan.

Une PUI.

Un service de restauration chargé de produire des repas en vue de leur portage à domicile par la Communauté de communes de Bastides de Lomagne.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- hôpital de proximité et établissement membre du GHT ;
- développement du dialogue social et management de proximité ;
- suivi financier et projet architectural.

Principaux projets à conduire :

- fusion de la PUI avec celles des CHI de Lombez-Samatan et du Gimont ;
- projet de restructuration de la partie sanitaire (bâtiment Douat) ;
- dans le cadre de ses missions d'hôpital de proximité, mise en place des modalités de gouvernance adaptées avec la CPTS Sud-Est Gersoise et le centre hospitalier d'AUCH, établissement support GHT.

Projets GHT en cours :

- déploiement du DPI ;
- développement du PMT et des actions de mutualisation (achats, DIM, ...).

Projets RH en cours :

- réorganisation visant à répondre aux besoins des résidents (suite à la mission d'audit organisationnelle) ;
- dialogue social ;
- certification HAS au mois de juillet 2023 ;
- évaluation externe médico-sociales prévue en juin 2025.

III. – Profil recherché

- mise en œuvre du projet d'établissement et développement des coopérations ;
- direction avec activités sanitaires et médico-sociales, management de proximité ;
- conduite du dialogue social, dialogue de gestion ;
- gestion financière ;
- préparation et mise en œuvre du projet architectural, plans de financement.

Connaissances particulières requises/prévues :

- vision stratégique du positionnement d'un établissement au sein de son territoire ;
- gestion du projet et conduite du changement ;
- capacité à fédérer les équipes ;
- connaissance des processus financiers et budgétaires ;
- qualité et gestion des risques.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences managériales ;
- capacité à l'appréhension des enjeux stratégiques et du positionnement des établissements ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;
- capacité à impliquer la communauté médicale dans la gestion de projets ;
- gestion du dialogue social ;
- gestion financière et mise en œuvre des plans de financement dans le cadre du projet de restructuration ;
- capacité à communiquer avec les élus et les autorités de tarification.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSAID « La Sagne » à Vialas (Lozère)**I. – Description de l'établissement**

Les travaux de restructuration d'une partie de l'EHPAD ont démarré sur le dernier trimestre 2022 et devraient s'achever au printemps 2025.

Les travaux concernent notamment le dédoublement de chambres (5), l'extension de la salle de restauration, l'amélioration des espaces de vie et d'animation.

A cet effet, l'établissement a bénéficié de subventions de la part du département et de subventions PAI (2020 et 2021). Le prochain directeur arrivera à la fin des travaux.

Une attention particulière doit être apportée à la gestion des emplois, et aux compétences et à la formation professionnelle ainsi qu'à la maîtrise des coûts financiers.

Le CPOM a été signé début 2020. Le projet d'établissement doit être réactualisé.

Les modalités de prise en charge en établissement (HP) et à domicile (SSIAD) permettent d'apporter une réponse dans le parcours des personnes âgées sur le territoire.

Au niveau de l'ouverture de l'établissement, les coopérations avec les acteurs du bassin de vie devront être poursuivies afin de bien positionner l'EHPAD sur son territoire et des rapprochements avec les établissements voisins sont vivement encouragés.

II. – Description du poste*Stratégie :*

Orientations stratégiques de l'établissement à définir dans le cadre de la réactualisation du projet d'établissement, positionner l'établissement dans son environnement.

L'EHPAD fait partie du GHT Lozère.

Le taux d'occupation est satisfaisant mais l'équilibre financier reste fragile.

Organisation :

- un directeur ;
- un adjoint de cadre hospitalier ;
- un médecin coordonnateur à 0,50 ETP ;
- une IDEC à 1 ETP.

Coordination externe et interne :

Partenariat avec les différents acteurs du territoire concernés par les personnes âgées : HAD Lozère, CMP de Florac, équipe mobile en soins palliatifs, Hôpital Lozère (Plan Bleu), ...

Conduite générale de l'établissement :

Les domaines RH et financiers sont des paramètres majeurs de la fonction de direction.

Gestion budgétaire et financière : élaboration des divers documents budgétaires et financiers : EPRD, ERRD.

Suivi et exécution budgétaire, arbitrages financiers.

Engagement et suivi des dépenses.

Gestion des ressources humaines : détermination des besoins, recrutement, gestion des carrières, ...

Dialogue social : instances, ...

Principaux projets à conduire :

- réactualisation du projet d'établissement ;
- continuité/déploiement de la télémedecine (programme PASTEL) ;
- mise en place du projet ESMS numérique (retenu en lien avec le GHT Lozère) ;
- déploiement de Via Trajectoire ;
- nouvelles évaluations à mener ;
- mettre en œuvre la réforme des SSIAD/SAAD.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- conduite du projet d'établissement avec prise en compte des évolutions de la structure et définition des orientations stratégiques de l'établissement ;
- capacités managériales, de dialogue et d'écoute, de rigueur ;
- gestion administrative avancée telle que l'élaboration de CPOM, de dossiers de réponse aux AAC, AAP et AMI ;
- projet de coopération, dynamique de réseau (l'EHPAD fait partie du GHT Lozère) ;
- conduite du dialogue social ;
- créer et entretenir des liens étroits avec les partenaires.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (EHPAD, HAD, gériopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs) ;
- compétences en management d'équipes pluridisciplinaires ;
- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement, ...) ;
- facilité de travail avec les autorités (ARS et CD).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacités relationnelles et aptitudes au management requise sur ce poste : animation d'équipe, conduite de projet, sens relationnel affirmé ;
- gestion budgétaire et financière ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- adaptabilité sur les nécessités des missions ;
- rigueur et organisation.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Saint Charles » et SSIAD de Gondrecourt-le-Château (Meuse)**I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD « Saint Charles » est un établissement public autonome local à taille humaine, situé au cœur du bourg local desservant un secteur rural étendu et interdépartemental et à ce titre disposant encore de commerces locaux et d'un pool de professionnels de santé (MSP de Gondrecourt-le-Château, CPTS du Barrois).

Gondrecourt-le-Château se situe sur le territoire sud meusien, à la frontière de 3 départements : Vosges (88), Meurthe et Moselle (54) et Haute-Marne (52), bénéficie de la proximité de A31 et de la N4 ainsi Neufchâteau (88) est à 45 mn, Nancy (54) à 1 h, 45 mn pour Toul (54) et 1 heure pour de Bar-le-Duc (55).

En 2023, une nouvelle structure aux normes TH 2012 a été réceptionnée, ce qui a permis de regrouper sur un site unique les résidents hébergés précédemment sur deux sites.

L'EHPAD dispose de :

- 85 places en hébergement permanent ;
- 3 places en hébergement temporaire dont une autorisation pour 10 séjours en hébergement solvabilisé en sortie d'hospitalisation ou en cas de carence de l'aidant ;
- 1 place d'accueil de jour et d'un PASA pour une autorisation de 14 places.

Le SSIAD est autorisé pour :

- 36 places pour personnes âgées ;
- 1 place pour personne handicapée.

II. – Description du poste*Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :**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 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 de chacun.

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

Coordination externe et interne :

Il fait évoluer l'établissement vers les orientations nationales et territoriales.

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 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD du centre d'hébergement gérontologique « La Filandière » de Déville-Lès-Rouen (Seine-Maritime)

I. – Description de l'établissement

Centre d'Hébergement gérontologique « La Filandière » : site principal à Déville-lès-Rouen et site secondaire à Mont-Saint-Aignan

L'établissement public autonome « La Filandière » d'un capacitaire de 214 lits et places, installé en zone urbaine, dans la métropole rouennaise accueille des personnes en perte d'autonomie et gère :

- deux EHPAD habilités à l'aide sociale, distants de cinq kilomètres ;
- le site principal situé à Déville-lès-Rouen avec 120 lits d'hébergement permanent (dont un PASA), 4 lits d'hébergement temporaire, 10 places d'accueil de jour ;
- le site secondaire Béthel situé à Mont-Saint-Aignan, repris en gestion le 1/01/2023 (anciennement géré par le CHU de Rouen), de 80 lits d'hébergement permanent (70 exploitables à ce jour) ;
- un SSIAD de 66 places intervenant sur les communes de Canteleu, Déville-lès-Rouen, Malaunay, Maromme, Notre-Dame-de-Bondeville.

Un des enjeux actuels importants de l'établissement porte sur la démarche de reconstruction de l'EHPAD de Béthel de 80 lits, très vétuste, sur un site adjacent et pour lequel le planning d'études et de travaux est défini (démarrage travaux au 2^e semestre 2025).

Suite à la reprise de gestion de l'EHPAD de Béthel, un des enjeux concerne également la réécriture du projet d'établissement en lien avec les évaluations programmées en octobre 2024 afin d'harmoniser les pratiques et de faire évoluer l'EHPAD de Béthel vers véritable un lieu de vie pour personnes âgées dépendantes, en ayant une attention particulière au développement de la qualité de vie au travail.

Le SSIAD va devoir également faire évoluer son service en Service d'aide à domicile dans le cadre de la réforme en cours, d'ici décembre 2025.

Ces différents axes stratégiques se déclineront notamment dans un CPOM 2025 à négocier pour les deux sites, sachant qu'un CPOM avait déjà été signé pour la période 2018-2022 sur le site de Déville-lès-Rouen.

L'ensemble de ces enjeux s'inscrivent dans ceux du PRS de Normandie et du schéma départemental identifiés pour répondre au défi du vieillissement.

II. – Description du poste

Les missions et activités de ce poste concernent plusieurs axes :

La stratégie :

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'ARS et le Conseil départemental. En lien avec son conseil d'administration, il positionne son établissement dans l'environnement territorial et assure le pilotage en conformité avec les orientations nationales et territoriales.

Il conduit et évalue la mise en oeuvre des orientations stratégiques et définit la politique financière.

L'organisation :

Le directeur adapte l'organisation de son établissement en fonction des évolutions internes et externes. Il initie avec les partenaires concernés les projets de restructuration et les porte en définissant leur gouvernance et en accompagnant les équipes au changement.

La coordination interne et externe :

Le directeur coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention les actions permettant la continuité territoriale des prises en charge et s'assure de l'adaptation des accompagnements à la situation des personnes âgées accompagnées.

Il préside et anime les instances et les réunions de direction, arbitre les choix opérationnels et négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

La conduite générale de l'établissement :

Le directeur prononce les admissions des personnes âgées accueillies, s'assure de la mise en œuvre des projets de service, du respect des droits des usagers et de la promotion de la bientraitance.

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

Il dispose du pouvoirs de gestion des personnels de son établissement (à l'exception des personnels gérés par le CNG) et évalue ses collaborateurs directs.

Il élabore le budget et assure le suivi ainsi que la trésorerie.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- management d'équipes ;
- suivi d'un projet de construction/reconstruction ;
- conduite de projet et accompagnement au changement ;
- conduite du dialogue social ;
- projet de coopération inter-établissements et inter-services dans une organisation territorialisée.

Connaissances particulières requises/prévues :

- bonne connaissance du public accueilli et de la qualité des prestations attendues ;
- gestion et financement d'un EHPAD et SSIAD (EPRD, ERRD, analyse financière) ;
- gestion des ressources humaines, des admissions, des services logistiques (cuisine, blanchisserie ...) ;
- démarche qualité interne et externe ;
- connaissance actualisée des politiques nationales et régionales.

Compétences professionnelles requises :

- capacité de définition et de pilotage d'objectifs stratégiques ;
- capacité de prise de décision et d'arbitrage ;
- capacité à déléguer des tâches ;
- capacité à porter une politique managériale et à assurer la gouvernance d'un établissement ;
- capacité à fédérer et sens du dialogue social ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services sanitaires et médico-sociaux dans la cadre de la mise en œuvre d'une organisation territorialisée.

ANNEXE 18**FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice de l'Etablissement public communal médico social « La coudraie » à Niort (Deux Sèvres)****I. – Description de l'établissement**

L'EPCMS « La coudraie » gère deux établissements sur la commune de Niort :

- l'EHPAD Les avelines disposant de 65 places d'hébergement permanent, dont 14 places de PASA et une unité de vie protégée) ;
- la résidence autonomie « La coudraie », disposant de 115 places pour personnes âgées de plus de 60 ans autonomes et/ou en perte d'autonomie (GIR 4,5 et 6).

L'EPMS gère également un SSIAD de 50 places.

L'établissement nécessite un management de qualité et une organisation optimisée. L'implication des équipes dans la vie de l'établissement est une préoccupation nécessaire de la part du directeur-riche.

Un projet de direction commune avec l'EPCMS Les portes du marais, gestionnaire de deux EHPAD et d'une résidence autonomie sur le niortais, est en cours d'élaboration.

Enfin, les coopérations territoriales sont actives et nombreuses.

II. – Description du poste

Conduite générale de l'établissement :

Le directeur définit la conduite générale de l'établissement.

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.

Il s'assure de la continuité du service et des bonnes conditions de travail des professionnels.

Projet architectural à élaborer en lien avec un projet d'établissement, pour favoriser la qualité de l'accompagnement des résidents, leur autonomie et leurs liens sociaux.

Poursuivre les projets d'amélioration de la qualité des soins, en priorisant les axes prévus au CPOM

La situation financière est fragile et nécessite une attention toute particulière de la part de la direction.

Maintenir les partenariats déjà établis sur le territoire, notamment avec les établissements médicosociaux y compris du domicile du niortais, en lien avec la réglementation nouvelle relative à la création des GTSMS.

Développer des stratégies de fidélisation des professionnels, et de développement des compétences pour répondre au manque de personnel qualifié.

En parallèle à la gestion courante, un travail approfondi sur le rapprochement possible entre l'EPCMS Les avelines et l'EPCMS Les portes du marais devra être réalisé.

III. – Profil recherché

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

Une expérience professionnelle antérieure au moins dans un établissement médico-social pour personnes âgées constituera un atout majeur. Une expérience relative à la conduite du changement au sein d'une organisation serait un plus.

Une coopération étroite et constructive devra être établie avec les membres du-des conseil-s d'administration, notamment avec le-s président-e-s du CA ainsi que les élu-e-s concerné-e-s.

A noter l'importance du travail relationnel en présentiel à effectuer, avec les professionnels, les familles et le conseil d'administration ainsi que la participation effective aux astreintes, de façon à garantir la continuité de fonctionnement de l'établissement.

- travail et animation d'équipe ;
- capacité de synthèse ;
- capacité d'analyse ;
- sens du service public ;
- sens des relations humaines ;
- capacité d'adaptation ;
- autonomie ;
- rigueur dans la réalisation des missions ;
- capacité d'initiative ;
- réactivité.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Deux Châteaux » à Saint-Pardoux (Deux Sèvres)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Résidence Les 2 châteaux » est un établissement sur deux sites important (158 places en EHPAD, 3 hébergement temporaire, PASA) décliné comme suit :

- EHPAD « La Castelbourdinoise » : 78 places d'hébergement permanent et un PASA ;
- EHPAD « La Ménardièrre » : 80 places d'hébergement permanent et 3 places d'hébergement temporaire.

L'EPMS gère également un SSIAD de 50 places.

Accessible en voiture uniquement, pas de transports en commun.

Temps de trajet depuis Niort : 30 minutes

Temps de trajet depuis Parthenay : 20 minutes

L'établissement nécessite un management de qualité et une organisation optimisée. L'implication des équipes dans la vie de l'établissement est une préoccupation nécessaire de la part du directeur-riche.

Chaque site de l'EHPAD a conservé son identité. L'enjeu, dans le cadre du nouveau projet d'établissement, est de travailler à une identité commune.

Le SSIAD a la particularité de couvrir un large territoire géographique et de se coordonner avec un nombre important de services à domicile. Le travail mis en place dans le cadre de la réforme des services autonomes sera à poursuivre.

Enfin, les coopérations territoriales sont actives et nombreuses.

II. – Description du poste

Conduite générale de l'établissement :

Le directeur définit la conduite générale de l'établissement.

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.

Il s'assure de la continuité du service et des bonnes conditions de travail des professionnels.

Projet architectural à élaborer en lien avec un projet d'établissement, pour favoriser la qualité de l'accompagnement des résidents, leur autonomie et leurs liens sociaux.

Poursuivre les projets d'amélioration de la qualité des soins, en priorisant les axes prévus au CPOM.

Maintenir les partenariats déjà établis, notamment avec les centres hospitaliers de Niort, de Saint-Maixent et du Nord Deux-Sèvres, et avec les établissements médico-sociaux environnants y compris du domicile.

Développer des stratégies de fidélisation des professionnels, et de développement des compétences pour répondre au manque de personnel qualifié.

III. – Profil recherché

Le poste s'adresse à un directeur d'établissement social et médico-social 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.

Le poste est complexe par la duplication des problématiques inhérentes à la vie d'un établissement sur deux sites distincts pour lesquels des organisations nécessitent d'être réajustées en fonction des besoins des résidents, des agents et des contraintes budgétaires et réglementaires.

Le travail d'équipe est primordial dans la mesure où l'EHPAD est constitué de deux entités géographiques et d'un SSIAD. Par ailleurs des compétences managériales et de négociation, la capacité à proposer des axes de politiques stratégiques et opérationnelles de gestion des moyens humains et financiers des établissements pour répondre aux besoins des personnes accueillies seront nécessaires. 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 appréciées.

- travail et animation d'équipe ;
- capacité de synthèse ;
- capacité d'analyse ;
- sens du service public ;
- sens des relations humaines ;
- capacité d'adaptation Autonomie ;
- rigueur dans la réalisation des missions ;
- capacité d'initiative ;
- réactivité.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice 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 kms - 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

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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 21**FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Cigales » à Le Thor (Vaucluse)****I. – Description de l'établissement**

La réhabilitation totale de l'établissement est engagée depuis 20218 ; la dernière phase des travaux devrait être livrée en mai 2025.

Actuellement 92 lits en hébergement permanent, habilités à l'aide sociale sont installés ; à l'issue des travaux, la capacité sera portée à 95 lits en hébergement permanent.

L'établissement dispose d'un PASA de jour de 14 places et d'un PASA de nuit à titre expérimental depuis fin 2022.

La commune du Thor compte un peu moins de 9000 habitants ; elle est située à 25 kms d'Avignon, 8.5 kms de l'Isle sur la Sorgue et à 12.5 kms de Cavaillon (établissement de santé de référence).

L'EHPAD « les Cigales » ainsi que ceux implantés sur la commune de l'Isle sur la Sorgue sont 100 % habilités à l'aide sociale départementale.

La commune de l'Isle sur la sorgue dispose de 2 EHPADs (dont un EHPAD hospitalier de 111 lits en hébergement permanent disposant d'un ADJ, d'une UHR, d'une plateforme de répit et d'un SSIAD ; et un EHPAD associatif de 72 lits dont 4 en hébergement temporaire).

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 conduite de l'établissement et le pilotage de projets organisationnels, des relations partenariales et le management des équipes.

L'EHPAD est sous CPOM pour la période 2019-2023, le bilan intermédiaire a été réalisé en 2023. L'évaluation de la qualité de l'établissement est prévue au 1^{er} trimestre 2025.

L'établissement dispose d'un projet d'établissement renouvelable à compter de 2026.

L'établissement a été concerné par le plan national de contrôle des EHPAD en 2023 (contrôle sur pièces).

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 2.01.2002 ;
- 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.

ANNEXE II



FICHE DE CANDIDATURE

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

(Deux pages maximum)

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 2024 : 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) :