

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

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

NOR : TSSN2518603V

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 :

- établissement public social et médico-social de Plaintel (Côtes-d'Armor) (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
- établissement public départemental Clairvivre à Salagnac (Dordogne) (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
- établissement public départemental Blanche de Fontarce à Châteauroux (Indre) (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
- établissement social de travail et d'hébergement Isérois pour personnes en situation de handicap (ESTHI) à Saint-Martin-d'Hères et établissement public Isérois de services aux enfants et adolescents handicapés (EPISEAH) à Claix (Isère) (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
- EHPAD de Terres-de-Caux (Fauville-en-Caux) et de Grainville-la-Teinturière (Seine-Maritime) (cf. fiche de poste en annexe I-5).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- centre hospitalier d'Aix-les-Thermes (Ariège) (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;
- EHPAD d'Aix-Villemaur-Pâlis (ex Aix-en-Othe) (Aube) (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;
- EHPAD de Savines-le-Lac (Hautes-Alpes) (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
- EHPAD de Cesny-les-sources (Calvados) (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
- EHPAD d'Aubigny-sur-Nère (Cher) (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
- EHPAD de Longvic (Côte-d'Or) (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
- EHPAD de Caulnes (Côtes-d'Armor) (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
- EHPAD de Dun-Le-Palestel (Creuse) (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
- EHPAD de Château-Renard (Loiret) (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
- EHPAD de Castillonnes (Lot-et-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD de Fougerolles-du-Plessis et de Landivy (Mayenne) (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
- EHPAD de Gorron et de Le Pas (Mayenne) (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
- institut médico-éducatif, institut thérapeutique, éducatif et pédagogique et service d'éducation spéciale et de soins à domicile à Campan (Hautes-Pyrénées) (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
- établissement public médico-éducatif du Roussillon à Perpignan (Pyrénées-Orientales) (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
- EHPAD de Rians (Var) (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;
- EHPAD d'Aubervilliers et de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis) (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 (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

- pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social ou directeurs d'hôpital :
 - une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
 - une lettre de motivation ;
 - un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
 - les trois dernières fiches d'évaluations ;
- pour les fonctionnaires d'un corps ou d'un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social, tel que disposé par l'article L. 513-8 du code général de la fonction publique :
 - une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
 - une lettre de motivation ;
 - les trois dernières fiches d'évaluation ;
 - un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
 - une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
 - une copie de la dernière décision indiciaire ;
 - une copie d'un état des services ;

- l’avis motivé de l’autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d’établissement sanitaires social et médico-social ;
- pour les personnels inscrits sur la liste d’aptitude des directeurs d’établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l’année 2025 :
 - une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d’établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
 - une lettre de motivation ;
 - les trois dernières évaluations ;
 - un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
 - une photocopie intégrale d’une pièce d’identité ;
 - une copie de la dernière décision indiciaire ;
- pour les personnels n’ayant pas la qualité de fonctionnaire :
 - une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du Centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d’établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
 - une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d’établissement sanitaires social et médico-social ;
 - un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
 - les documents attestant l’occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
 - une photocopie des diplômes ;
 - une photocopie intégrale d’une pièce d’identité ;
 - le dernier contrat de travail ;
 - les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures

L’autorité de nomination procède à l’examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures

L’autorité de nomination réunit l’instance collégiale prévue à l’article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l’examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L’instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

1. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
2. Un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n’est pas soumis à l’autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ;
3. Un membre qui a occupé des fonctions d’un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l’emploi à pourvoir ;
4. Deux membres appartenant à l’administration du Centre national de gestion.

II. – Quatre membres avec voix consultative :

1. Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national ;
2. Un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu

L’autorité de recrutement procède ensuite à l’audition des candidats présélectionnés. A l’issue des auditions, l’autorité de recrutement transmet à l’autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d’être nommés classés par ordre de préférence, après avis du conseil de surveillance de l’établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l’autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n’a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l’ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l’établissement. Il en informe la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur. La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE I

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public social et médico-social « Ar Goued » à Plaintel (Côtes-d'Armor)*I. – Description de l'établissement*

Etablissement regroupant plusieurs services CAMSP, dispositifs intégrés, PCO, établissement pour adultes médicalisé, service d'accompagnement à la vie sociale, ESAT pour un capacitaire total de 604 places.

Il comporte plusieurs agréments notamment pour la prise en charge des troubles du neurodéveloppement ou encore des déficits auditifs.

Les autorisations relèvent majoritairement de l'ARS. Certains services sont de la compétence exclusive ou partagée avec le conseil départemental.

Etablissement multisites ayant des services à Saint-Brieuc, Ploufragan, Plaintel, Plouëc-l'Hermitage.

Au regard de son implantation dans le département, cet établissement est appelé à collaborer avec de nombreux partenaires institutionnels et occupe une place centrale dans l'offre de services médico-social costarmoricaine.

II. – Description du poste

Le directeur assure la conduite générale de l'établissement à ce titre il doit encadrer plus d'une dizaine d'établissements et services.

Plusieurs chantiers sont en cours concernant la mise en œuvre du projet d'établissement ainsi que le plan d'action qui devra être issu de l'évaluation externe.

Une attention particulière est à porter à la situation financière de la structure et à ses projets d'investissement.

En termes de pilotage le directeur sera amené à manager une équipe encadrant plusieurs pôles. il sera secondé par une directrice adjointe.

III. – Profil recherché

Poste éligible à l'échelon fonctionnel.

Une expérience préalable constituerait un atout. De même une connaissance du secteur du handicap et des priorités nationales et régionales serait appréciée compte tenu de la taille de la de l'établissement et de ses différents services et de leur implantation diffuse. Le directeur doit faire preuve de capacité d'adaptation d'anticipation et de management.

Il doit contribuer à l'évolution de la structure et à la consolidation de ses partenariats.

De même il doit être attentif à maintenir les équilibres budgétaires et financiers des différents établissements et services.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public départemental Clairvivre à Salagnac (Dordogne)*I. – Description de l'établissement*

ESMS public autonome disposant de 200 places d'ESAT, de 341 places d'ESRP/ESPO, de 200 places d'EANM, de 20 places de SAMSAH, de 8 places de SAVS et de 20 places d'HUDA.

Etablissement pivot dans la prise en charge du handicap adulte sur le territoire de la Dordogne. Il s'inscrit dans les dynamiques de coopérations entre structures afin de garantir la fluidité du parcours de la personne en situation de handicap.

Projets en cours :

- CPOM 2025-2029 : négociations en cours de finalisation ayant pour objectif la transformation de l'offre médico-sociale (redéploiement de moyens et débasage de l'ESRP) ;
- la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT ;
- la conversion de places d'hébergement en places de SAVS ;
- le développement du SAMSAH sur un nouveau secteur géographique ;
- la transformation de l'offre proposée par l'ESRP/ESPO vers de nouveaux publics, par la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnements inclusifs ;
- l'ouverture d'un service hybride d'accompagnement vers le milieu professionnel de jeunes adultes en situation de handicap 16/25 ans ;
- développement d'une nouvelle antenne de l'ESRP/ESPO (ouverture en novembre 2025) en Corrèze ;
- ouverture d'une antenne du SAMSAH de 30 places sur le Grand Périgueux ;
- développement d'un service hybride d'accompagnement vers le milieu professionnel de jeunes adultes en situation de handicap ;
- mise en œuvre du fonctionnement de l'ensemble des dispositifs destinés aux personnes en situation de handicap en plateforme de services ;
- suite du rapport d'audit de la chambre régionale des comptes de juin 2023 sur l'actualisation de l'accord local sur le temps de travail ;
- maîtrise des dépenses de personnel dans le cadre du PPI, afin de préserver un niveau de trésorerie suffisant sur le long terme ;
- mise en œuvre de tous les outils de la loi du 2 janvier 2002 ;
- évaluation HAS réalisée en mai 2025 ;
- certification Handicap Psychique du SAMSAH (Cap'Handéo) programmée fin 2025.

II. – Description du poste

Le directeur général de l'établissement public départemental de Clairvivre devra mener à bien de nombreux projets et restructurations, en lien avec le CPOM 2025-2029.

La nature des actions et projets à mener est multiple : médico-sociale (offre pour personnes en situation de handicap), sociale (hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile, projet pour mineurs non accompagnés), logistique (la cité de Clairvivre comprend de nombreux services ne relevant pas directement du CASF).

Ce travail ambitieux devra être réalisé en tenant compte d'un plan de retour à l'équilibre et d'une réflexion de fond sur les fonctions supports.

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

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement
public départemental « Blanche de Fontarce » à Châteauroux (Indre)***I. – Description de l'établissement*

L'établissement public « Blanche de Fontarce » est un établissement public social et médico-social de 195 ETP exerçant ses activités dans le département de l'Indre, intervenant dans les champs de la protection de l'enfance, du handicap et du Grand âge.

Administré par un conseil d'administration, il gère 8 structures : le Foyer départemental de l'enfance de l'Indre, un centre parental, un EHPAD, deux foyers de vie, deux foyers d'accueil médicalisé, une maison d'accueil spécialisée.

L'établissement « Blanche de Fontarce » gère également un important legs constitué d'un patrimoine conséquent composé de biens très divers, dont plusieurs immeubles de rapport. Ces biens sont situés à Paris, Nantes et dans l'Indre, avec un total d'environ 200 locataires.

Plusieurs projets structurants nécessitent d'être poursuivis ou engagés :

- la déclinaison du projet d'établissement et notamment le développement des partenariats ;
- le déploiement du dossier unique informatisé dans le cadre du « virage numérique » ;
- la conduite des travaux préparatoires à l'évaluation programmée au premier trimestre 2026 ;
- le maintien d'un dialogue social de qualité ;
- la poursuite de la réduction des coûts de l'intérim et d'une dynamique de fidélisation des effectifs
- les opérations d'investissement programmées et, en particulier, la reconstruction du Foyer de l'enfance.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement a la charge de la gestion globale des huit établissements et des fonctions support (RH, gestion, services logistiques, qualité, cuisine centrale).

Il met en œuvre le projet global d'établissement adopté en 2023. Il est le représentant de l'établissement auprès des autorités de tarification et rend compte de son action auprès du conseil d'administration.

Il s'attache à engager et à développer des projets structurants pour l'établissement public départemental parmi lesquels : la consolidation des fonctions support au service des établissements et des sites, un dialogue social de qualité, l'association des équipes et des instances au déploiement du projet d'établissement.

L'ouverture sur le territoire sera un « plus » pour faire connaître l'action de l'établissement et développer les projets communs au bénéfice des publics accueillis et de la coordination de leur parcours.

Il participe aux gardes de direction.

Le poste est basé à Châteauroux ; il implique des déplacements fréquents sur les autres sites.

III. – Profil recherché

Expérience variée sur différents secteurs de l'action sociale et médico-sociale au vu de la diversité des champs à couvrir (enfance, handicap, grand âge et dotation non affectée) et des établissements à superviser.

Compétences professionnelles :

- gestion et maîtrise des règles administratives et financières d'un établissement public à vocation sociale et médico-sociale ;
- management d'équipe ;
- accompagnement à l'innovation et au changement ;
- connaissance de l'environnement et des dispositifs médico-sociaux ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale et médico-sociale.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement social de travail et d'hébergement Isérois pour personnes en situation de handicap (ESTHI) à Saint-Martin-d'Hères et de l'établissement public Isérois de services aux enfants et adolescents handicapés (EPISEAH) à Claix (Isère)*I. – Description de l'établissement*

L'établissement social de travail et d'hébergement Isérois pour personnes en situation de handicap (ESTHI) et l'établissement public isérois de services aux enfants et adolescents handicapés (EPISEAH) sont en direction commune depuis le 1^{er} janvier 2024.

Les deux établissements se situent dans l'agglomération grenobloise, à Saint-Martin-d'Hères pour l'ESTHI et à Claix pour l'EPISEAH.

L'ESTHI est composé de :

- ESAT ;
- EANM : 31 places dont deux d'hébergement temporaire ;
- EAM : 34 places dont deux places d'hébergement temporaire ;
- SAJ : 21 places dont deux de SAJ intra ;
- MAS : 25 places.

L'EPISEAH est un établissement public pour enfants et adolescents handicapés (autisme), il comprend :

- 2 DIME ;
- 2 UEEA ;
- UEMA ;
- SESSAD ;
- EMAS ;
- PAS (à la rentrée scolaire 2025).

Les deux établissements sont bien implantés dans les réseaux locaux.

Leur CPOM respectif doivent être mis en œuvre pour la période 2024-2028.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement veille au positionnement de l'établissement sur son territoire, au développement des relations avec les partenaires. Il élabore le projet d'établissement en lien avec les orientations du schéma régional de santé et assure la surveillance et la bonne gestion de la situation financière dans un contexte de transformation de l'offre.

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

Les principaux projets à conduire :

- mise en œuvre du plan de transformation des ESAT ;
- transformation de l'offre/adaptation des services à l'évolution des publics ;
- déploiement des CPOM ;
- consolidation du fonctionnement de la direction commune.

III. – Profil recherché

L'emploi, s'adresse à un directeur ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion :

- vision stratégique et prospective ;
- capacité au management participatif ;
- capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes ;
- capacité d'écoute et dialogue social de qualité ;
- communication adaptée à l'intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et bénévoles ;
- compréhension et écoute du terrain.

Connaissances particulières requises :

- connaissances du champ médico-social, son écosystème et de l'animation autour de la politique handicap ;
- élaborer et exécuter le budget de l'établissement ;
- connaissances en ressources humaines et dialogue social ;
- connaissances en logistique hôtelière et maintenance ;
- négociation, gestion des conflits.

Compétences professionnelles requises :

- capacités à définir et piloter des objectifs stratégiques ;
- capacités de décision et d'arbitrage ;
- capacités de négociation en interne et externe ;
- capacités à prendre en compte les enjeux multiples liés aux spécificités de chaque service ou structure tout en conservant la vision globale et stratégique ;
- appétence pour la gestion économique inhérente.

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

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Résidence Bouic Manoury » à Terres-de-Caux (Fauville-en-Caux) et « Résidence Anne Françoise Le Boultz » à Grainville-la-Teinturière (Seine-Maritime)*I. – Description de l'établissement*

La direction commune est composée de 2 établissements :

- EHPAD de Fauville-en-Caux - Terres-de-Caux : 100 places d'hébergement permanent dont 24 places personnes Alzheimer ou maladies apparentées et 14 places PASA, 10 places d'accueil de jour, 2 places d'hébergement temporaire, 1 plateforme d'accompagnement et de répit des aidants (PFR) et 35 places de SSIAD ;
- EHPAD de Grainville-la-Teinturière : 151 places d'hébergement permanent et 2 places d'hébergement temporaire et à venir en 2025 6 places d'accueil de jour.

Le CPOM 2024-2028 de Terres-de-Caux est en cours de finalisation et sera signé prochainement.

Le CPOM 2023-2027 de Grainville a été signé en mai 2023.

Enjeux pour l'EHPAD de Grainville-la-Teinturière :

- conduire les objectifs définis dans le CPOM ;
- poursuivre la dynamique managériale, l'accompagnement des personnes âgées dépendantes, la maintenance et l'entretien du bâtiment ;
- maintenir une stabilité financière ;
- mettre en service au 2^e semestre 2025 un accueil de jour de 6 places autorisée suite à appel à projet.

Enjeux pour EHPAD de Terres-de-Caux :

- conduire les objectifs définis dans le CPOM ;
- poursuivre la dynamique managériale, l'accompagnement des personnes âgées dépendantes, la maintenance et l'entretien du bâtiment ;
- définir un plan d'actions pour améliorer la trajectoire financière actuellement dégradée pour le SSIAD, déposer un dossier en 2025 pour sa transformation en SAD mixte (accompagné actuellement par un prestataire extérieur).

Au titre de la direction commune, poursuivre et mettre en œuvre le projet d'établissement stratégique commun.

II. – Description du poste

Les missions générales principales sont :

Stratégie :

- concrétiser les objectifs stratégiques et opérationnels des CPOM, en lien avec les projets d'établissement, le PRS et le schéma département de l'autonomie ;
- positionner les établissements comme des plateformes de services et de ressources gérontologiques sur son territoire ;
- être le représentant de la structure au niveau local et départemental.

Organisation :

- permettre à l'établissement d'optimiser des pratiques professionnels transversales ;
- entretenir une cohésion d'équipe et un climat social stable en associant les représentants du personnel aux projets importants et assurer une information régulière des équipes.

Coordination externe et interne :

- communication institutionnel, communication quotidienne avec les équipes ;
- relation avec les familles des usagers ;
- entretenir les partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les établissements de proximité (équipes mobiles, HAD, SSIAD, SAD...) ;
- intégrer et développer le réseau gérontologique local : association d'usagers, CLIC, etc.

Conduite générale de l'établissement :

- gestion et contrôle financier et budgétaire ;
- gestion opérationnelle des services (gestion quotidienne des ressources humaines, management des équipes, mobilisation sur les objectifs) ;
- organisation et animation des instances (CA, CVS, CTE, CAP, CHSCT) ;
- suivi investissement, travaux, maintenance ;
- poursuivre l'ouverture des établissements vers l'extérieur.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine gériatrique ;
- expérience de la conduite de projet d'investissement ;
- projets de coopération et ouverture sur l'extérieur ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-sociale (PRS...) et des enjeux du schéma départemental de l'autonomie ;
- réglementation relative aux établissements médico-sociaux ;
- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats...) ;
- analyse financière et budgétaire des ESMS ;
- élaborer et piloter les choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarche qualité et les évaluations, etc.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité d'analyse ;
- conduite de projet ;
- aptitude à la concertation et à la négociation ;
- animation des instances consultatives et délibératives notamment présentation des bilans d'activité et social, du compte de gestion ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médico-sociaux et des établissements de santé ;
- assurer l'encadrement de l'équipe de direction ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.

Qualités :

- intérêt pour le secteur des personnes âgées ;
- sens du travail en équipe et du collectif favorisant les projets de coopération ;
- disponibilité ;
- polyvalence ;
- autonomie ;
- sens de la communication (résidents – familles – partenaires – conseils d'administration – institutions, etc.) ;
- être force de proposition ;
- rigueur, sens de l'organisation et de la négociation ;
- qualités relationnelles : écoute.

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice du Centre hospitalier
« Saint Louis » à Ax-les-Thermes (Ariège)***I. – Description de l'établissement*

Etablissement public de santé mono-site, doté de l'autonomie financière et sous tutelle de l'Etat et du département pour l'EHPAD, le CHSL est composé d'une activité sanitaire (10 lits de SMR polyvalent et 40 lits SMR locomoteur + 8 places d'HDJ) et d'un EHPAD (Le Clos des bains) de 62 lits dont 2 en hébergement provisoire et 14 places de PASA. Il dispose d'une PUI (mutualisée avec la Résidence Jules Rousse de Tarascon-sur-Ariège) et d'une table de radiologie ainsi que d'un plateau technique de kinésithérapie complet avec balnéothérapie.

Etablissement membre du GHT des Pyrénées Ariégeoises, il est situé dans la haute Ariège, à 1 h 30 de Toulouse par la RN 20. Implanté au centre de la ville, il jouit d'une bonne accessibilité notamment par la gare SNCF à proximité et sa place au sein d'une station thermale et une station de ski voisine de l'Andorre.

La labellisation hôpital de proximité est en cours avec une autorisation obtenue de 10 lits de médecine dont 2 HDJ et des consultations avancées de gériatrie, rhumatologie, gynécologie et pédiatrie en collaboration avec le CHIVA, établissement support du GHT.

Un projet de tiers lieux est également envisagé en son sein.

L'EHPAD accueille des personnes âgées dépendantes ne nécessitant pas d'hébergement en secteur fermé (GMP : 766 et PMP : 249 en 2025).

Le CHSL est inscrit dans une dynamique territoriale, plus particulièrement avec les établissements de santé et médico-sociaux notamment ceux du GHT, en lien avec le DAC, les établissements et services médico-sociaux de son territoire, et les professionnels de santé libéraux. L'EHPAD est intégré au sein de la commune et de la communauté des communes, notamment par la participation aux activités culturelles et sociales.

Le CHSL apparaît comme un acteur structurant dans la mise en œuvre des projets de son territoire et dans l'organisation des soins de son secteur d'implantation, y compris dans la prise en charge de maladies rares telles que le syndrome d'Elhers Danlos.

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

- engager les négociations CPOM sanitaire et médico-social et finalisation de la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- mettre en œuvre les travaux de restructuration des bâtiments en lien avec les projets architecturaux nécessaires à la labellisation Hôpital de Proximité et le tiers lieu ;
- mettre en place l'activité de médecine et des consultations avancées ;
- poursuivre la recherche d'économies, maîtrise des coûts afin de retrouver ou tendre vers l'équilibre financier ;
- inscrire le CH dans son environnement et son territoire ;
- conduire et évaluer la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.

Organisation :

Adapter l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Coordination externe et interne :

- définir avec les partenaires du territoire les actions communes ou effectuées en coopération, en assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes ;
- faire évoluer le CH vers les orientations nationales et territoriales ;
- impulser une politique d'accueil et d'accompagnement appropriée ;
- préparer, présider ou animer les différentes instances de l'établissement et le cas échéant, les réunions de direction.

Conduite générale de l'établissement :

- encadrer les équipes pluridisciplinaires et développer une politique managériale et de ressources humaines ;
- faire émerger les compétences et le savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- s'assurer du respect des droits des usagers et de leur famille et de la promotion de la bientraitance ;
- définir la politique budgétaire et mettre en place une politique d'achat adaptée. Valoriser une organisation favorisant la stabilité des équipes.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire ou agent contractuel, avec une expérience minimale de 6 années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement, ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Le candidat présentera une expérience professionnelle solide dans le secteur sanitaire et médicosocial avec une chefferie d'établissement déjà réalisée avec succès ou un intérim long réussi de direction de CH ayant un volet sanitaire et médico-social.

Une expérience avérée de direction qualité et gestion des risques, relations avec les usagers, communication, cybersécurité au sein d'un établissement de santé serait souhaitable.

Le candidat se reposera sur de solides compétences managériales et des expériences réussies en management de projet (organisationnels, projet d'établissement, des usagers, médico-soignant, architecturaux, projet qualité et gestion des risques, communication, de développement durable, de gouvernance et de management participatif, financier...), dans une dimension territoriale et de conduite de dialogue social.

Il présentera une expérience avérée dans le domaine de la coopération entre professionnels de ville et professionnels hospitaliers dans la conduite des « parcours de soins » et capacité à conforter les partenariats.

Son aptitude à travailler avec des partenaires multiples (autorités de tarification et de contrôle, élus, usagers, libéraux, collectivités diverses), sa compréhension des enjeux liés au positionnement d'un futur hôpital de proximité dans son territoire, en interaction avec les établissements de santé, du territoire local et élargi au GHT, les acteurs du premier recours et médico-sociaux constitueront des atouts indispensables.

Être expert visiteur qualité à la HAS, voire coordonnateur de visite de certification, avoir des aptitudes pour promouvoir les innovations (partenariat patients, simulation en santé...) seraient un plus.

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Tricoche Maillard »
à Aix-Villemaur-Pâlis (ex Aix-en-Othe) (Aube)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD « Tricoche Maillard » se situe à 30 km de l'ouest de Troyes, à 40 km de Sens et à 1 h 50 de Paris. L'établissement se situe à proximité des commerces (coiffeurs, boulangerie, banques, marché le mercredi...) et des installations municipales (mairie, bibliothèque...).

Un projet de direction commun est en cours avec l'EHPAD « Le Mortier d'Or » à Chaource situé à 30 km au sud de Troyes et à 20 min de Bar-sur-Seine, implanté en centre-ville, à proximité immédiate des commerces (coiffeurs, boulangerie, banques, marché le lundi...) et des installations municipales (mairie, bibliothèque, office du tourisme...).

La ville de Troyes (139 880 habitants) est le point central entre les deux établissements. Il est engagé dans une démarche de mutualisation des ressources et des compétences dans le cadre du GCSMS des EHPAD publics autonomes créé en 2022.

La création du GCSMS est issue de la volonté forte des directeurs des établissements publics autonomes, de promouvoir un rôle d'interlocuteur reconnu pour ces établissements, et de force de proposition au niveau départemental, afin d'assurer la qualité de vie des résidents en assurant des réponses de proximités sur leurs territoires.

Dans ce cadre le GCSMS travaille aux coopérations possibles dans le cadre du GHT et aux liens des établissements avec le GHT. Il vise à s'inscrire plus avant dans la filière gériatrique avec les établissements de santé de référence, et les professionnels de santé libéraux, pour offrir aux résidents un parcours de santé mieux coordonnés.

Il agit également pour le développement de parcours communs de formation des professionnels, tant en termes de qualité d'accompagnement, que de qualité de vie au travail, en référence à des valeurs partagées.

Cette initiative est soutenue par l'ARS et le conseil départemental.

*II. – Description du poste**Missions et activités :*

- définir et faire évoluer les orientations stratégiques de l'établissement dans le cadre du projet d'établissement en prenant en compte les besoins des résidents, des professionnels qui interviennent et l'environnement ;
- avoir une vigilance sur la situation financière et la trésorerie afin d'arriver à maintenir une situation saine et équilibrée ;
- adapter l'accompagnement au plus près de chaque résident ;
- développer la gestion des risques, harmoniser et sécuriser les pratiques ;
- participation active aux réunions de territoire avec les établissements signataires du GCSMS Aube.

*III. – Profil recherché**Expérience souhaitée dans les domaines suivants :*

- de solides compétences de la gestion financière et des ressources humaines ;
- de la démarche qualité et la gestion des risques pour amorcer une dynamique pérenne et structurante ;
- une maîtrise du management d'équipes pluridisciplinaires ;
- de la communication avec une capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les résidents et les familles afin de fédérer autour de projets.

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissances dans le domaine médico-social.

Expérience professionnelle appréciée :

- conduire le changement afin d'adapter l'organisation de l'établissement à l'évolution des besoins et attentes des usagers et aux politiques publiques ;
- participation à des projets de coopération territoriale ;
- aptitude à la gestion de crise ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « François Pavie »
à Savines-le-Lac (Hautes-Alpes)***I. – Description de l'établissement*

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

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

En effet, cette commune de 1 095 habitants est positionnée au centre du département des Hautes-Alpes et jouit d'un environnement très spécifique alliant base de loisirs aquatiques et montagnes entraînant une forte fréquentation touristique.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

Vos principales missions se décomposent comme suit :

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

*III. – Profil recherché**Votre profil :*

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

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

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

Vous savez arbitrer les situations complexes.

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

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

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

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

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

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Saint Jacques et Saint Christophe » à Cesny-les-sources (Calvados)*I. – Description de l'établissement*

Situé à 25 km au sud de Caen, à 20 km de Falaise et à 10 km de Thury-Harcourt, l'EHPAD « Saint Jacques et Saint Christophe », habilité à l'aide sociale, est proche des commerces et services et compte 1 415 habitants.

L'EHPAD détient une autorisation médico-sociale de 74 places en hébergement permanent dont 34 lits en unités Alzheimer. Un PASA de 14 places fonctionne depuis le 17 janvier 2014 et a été labellisé en janvier 2016. Un accueil de jour itinérant fonctionne, le porteur est l'EHPAD de Condé-en-Normandie. La résidence Autonomie compte 21 logements.

GMP validé le 11/03/2025 : 791 ; PMP validé le 20/03/2025 : 258.

Effet CPOM : 01/01/2019.

Enjeux :*Offre de service :*

- développer des accompagnements diversifiés selon les besoins de la population, intégrés au projet d'établissement (ex : PASA de soirée) ;
- conduire la politique sociale et médico-sociale.

Situation financière de l'EHPAD :

- veiller au bon équilibre financier ;
- poursuivre l'étude de faisabilité et l'appréciation de la soutenabilité financière du projet de restructuration/reconstruction de la résidence Autonomie.

Ressources humaines :

- s'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail, les bonnes pratiques et le développement des personnes ;
- partager à travers des commissions avec les professionnels les enjeux de l'EHPAD (prévention, la santé, l'organisation, la réalisation du travail...) ;
- définir et construire une politique d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques ;
- réaliser un plan de lutte contre l'absentéisme et de fiabilisation des professionnels.

Renforcer la démarche continue d'amélioration de la qualité :

- formaliser le projet d'établissement 2025-2030 ;
- réflexion notamment avec la constitution du GCSMS Les Pairs ;
- favoriser l'intégration de l'EHPAD dans un environnement médico-social et sanitaire ;

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

- définir, appliquer la politique sociale et médico-sociale avec la politique sanitaire ;
- favoriser l'intégration de l'EHPAD dans un environnement médico-social et sanitaire en lien avec les objectifs départementaux et la politique de l'ARS ;
- définir et conduire une politique d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques.

Organisation :

- adapter l'organisation de l'EHPAD et des services en fonction des évolutions internes et externes ;
- coordonner avec les partenaires du territoire, les actions communes pour assurer la continuité des soins des usagers ;
- mettre en œuvre les processus de décision, d'arbitrage, d'animation et de coordination des différentes instances de l'EHPAD ;
- initier et analyser les leviers et freins, les projets de coopération avec les partenaires locaux, l'ARS et le conseil départemental ;
- définir la gouvernance des projets, animer les réunions de concertation et de négociation ;
- rechercher les moyens de financement pour développer et améliorer la qualité des prestations.

Coordination externe et interne :

- concevoir en équipe, avec le conseil de vie sociale, les partenaires, la rédaction du projet d'établissement et son suivi ;
- suivre et analyser les résultats de l'évaluation externe, mettre en place des actions pour améliorer la qualité de l'EHPAD ;

- planifier des projets de développement et d'amélioration de l'organisation ;
- évaluer la satisfaction des résidents et familles, professionnels mener des projets pour améliorer cette satisfaction ;
- évaluer et faire vivre les coopérations existantes (GCSMS) et le réseau de partenaires.

Conduite de l'EHPAD :

- définir les procédures de recrutement, d'évaluation des performances ;
- appliquer un processus de management de capital humain ;
- anticiper et gérer les conflits au sein de l'EHPAD ;
- améliorer le climat social ;
- favoriser l'évolution des compétences ;
- ajuster le plan de formation pour favoriser les bonnes pratiques ;
- ajuster et suivre le DUERP ;
- élaborer, suivre le budget.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- connaissance pointue du secteur médico-social et gériatrique ;
- techniques d'animation/expression orale ;
- aptitude à la concertation, à la négociation, à la conduite du dialogue social et d'animation de réunions ;
- compétences en pilotage de projets (projet d'établissement, projets de vie des résidents) ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure médico-sociale ;
- capacités à gérer les situations de crise.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance et intérêt pour le secteur des personnes âgées et de la qualité des prestations attendues ;
- grande aisance relationnelle et adaptabilité à tout profil d'interlocuteur (résident, professionnel, institutionnel, etc.) ;
- bureautique et outils collaboratifs ;
- connaissance de la législation et réglementation des EHPAD (lois récentes, normes, risques, sécurité) ;
- gestion et financement d'un EHPAD ;
- connaissances des ressources humaines ;
- organisation des admissions des résidents ;
- connaissance du fonctionnement des services logistiques (technique – cuisine centrale – bio-nettoyage) ;
- démarche qualité interne et externe ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité d'organisation, de pilotage, prise de décision ;
- adaptation de l'EHPAD aux contraintes financières en conciliant qualité de vie des résidents et des conditions de travail des professionnels ;
- réponse aux appels à projets ;
- attention portée au développement professionnel des collaborateurs ;
- aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits ;
- avoir des capacités d'écoute, savoir fédérer une équipe, être attentif au développement professionnel ;
- capacité à fixer des objectifs cohérents.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Les Augustins » à Aubigny-sur-Nère (Cher)***I. – Description de l'établissement*

L'établissement est situé dans une petite ville labellisée « ville active et sportive » et « ville et village fleuri », en Sologne et à proximité du Sancerrois. Située à 50 minutes de Bourges et à 2 heures de Paris. Habilité à l'aide sociale pour la totalité de sa capacité, il remplit son rôle d'EHPAD de proximité avec une capacité de 110 lits, dont 2 lits d'hébergement temporaire, et un PASA de 14 places. Les places d'hébergement (HP et HT) sont réparties en 5 unités dont une de 20 lits en hébergement sécurisé.

Il entretient des collaborations solides et étroites avec les autres EHPAD du département dans le cadre de la convention de groupement de coopération sociale et médico-sociale des EHPAD publics autonomes du Cher « GCSMS EPAC ». Divers groupes de travail sont constitués (RGPD, RH, communication, égalité professionnelle, qualité).

L'établissement a conclu diverses conventions dont la PDA avec les pharmacies d'officines d'Aubigny/Nère, le réseau de soins palliatifs, l'hospitalisation à domicile, les deux centres hospitaliers les plus proches à savoir le centre hospitalier de GIEN et le centre hospitalier de Bourges.

Le CPOM porte sur la période 2021-2025.

Le projet d'établissement a été revu et porte sur la période 2024-2028.

L'établissement a été concerné par le plan national de contrôle sur pièces des EHPAD par l'ARS en 2024. L'évaluation de la qualité des prestations dans le cadre du nouveau référentiel a eu lieu en janvier 2024.

L'établissement devra :

- poursuivre et développer son encrage territorial dans une logique de filière et de maintien à domicile, développer l'hébergement temporaire ;
- poursuivre et finaliser l'étude de la restructuration de deux unités de l'EHPAD ;
- préparer l'engagement de la nouvelle négociation CPOM ;
- concrétiser le dispositif d'astreinte de nuit d>IDEL.

II. – Description du poste

Le directeur(trice) est le garant de la conduite générale de l'établissement : gestion et management des équipes, gestion administrative, financière, communication interne et externe.

Il définit et pilote la stratégie globale de l'établissement, dans le cadre des politiques sociales, médico-sociales, et sanitaires définies au plan territorial et national en accord avec le conseil d'administration.

Il conduit la gestion du projet d'établissement en lien avec le CPOM.

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

Il assure l'organisation technique et logistique de l'établissement.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et des savoir-faire des personnels.

Il doit promouvoir les bonnes pratiques et la démarche qualité dans la structure.

Il favorise l'intégration de l'établissement dans le tissu environnemental pour permettre une prise en charge globale et coordonnée des personnes accompagnées en s'assurant que leurs choix et leurs droits sont respectés et en mettant en place une démarche de bientraitance.

Il poursuivra le développement des coopérations et partenariats avec les acteurs du territoire (CRT, SSIAD, ADMR...), évaluera les conventions existantes, et définira avec les partenaires du territoire les actions communes assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.

*III. – Profil recherché**Maîtrise et/ou connaissances attendues :*

- connaissance des acteurs institutionnels, de l'environnement, du cadre législatif et réglementaire qui régit les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- maîtriser la gestion budgétaire et financière et des mécanismes de l'EPRD et ERRD ;
- bonnes connaissances en DRH (statut de la fonction publique hospitalière) et en management.

Compétences professionnelles :

- aptitudes à l'animation d'instance et réunions (CA, CVS, CSE...) ;
- aptitudes au management d'équipes pluridisciplinaires et capacité de fédérer ;
- aptitudes à la conduite du dialogue social et disposer des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement ;

- pilotage de projets ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions dans un environnement complexe ;
- aptitudes à conduire une démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques ;
- aptitudes à développer les partenariats et s'inscrire dans les projets territoriaux, à ouvrir l'établissement sur son environnement extérieur.

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

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

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

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

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

Partenariat avec d'autres EHPAD.

Présence de sept bénévoles aux côtés de l'animatrice.

*II. – Description du poste**Mission générale :*

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

Activités :

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

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Résidence du Fougeray » à Caulnes (Côtes-d'Armor)***I. – Description de l'établissement*

La « Résidence du Fougeray » se situe à l'est du département, limitrophe de l'Ille-et-Vilaine. Caulnes est une commune de 2 500 habitants à 34 min de Rennes, 25 min de Dinan et à 42 min de Saint-Brieuc. L'EHPAD compte 72 places réparties comme suit : 67 places d'hébergement permanent, 5 places d'hébergement temporaire, 8 places d'accueil de jour et 1 PASA. La résidence autonomie dispose de 8 places d'HP. Soit 80 places d'hébergement au total. Il est en tarif partiel sans PUI avec actuellement un GMP évalué à 770 et un PMP à 232 (validation en 2024). L'établissement dispose d'un temps de médecin coordonnateur. L'évaluation, le projet d'établissement et le CPOM ont été réalisés en 2024. L'EHPAD relève de la filière gériatrique de Dinan. Il est situé sur le périmètre géographique de l'HAD de Saint-Malo. L'adhésion au dispositif IDE de nuit est en cours. L'EHPAD est partenaire de la société interprofessionnelle de soins ambulatoires (SISA) de la Haute Rance qui permet l'intervention d'intervenants libéraux (dentiste, d'orthophoniste...). L'établissement a conclu un partenariat avec les équipes mobiles : Géront'aide, équipe mobile de soins psychiatrique, équipe mobile de soins palliatifs, équipe IDE hygiéniste.

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

L'établissement dispose de 2 unités protégées pour des résidents atteints de MND avec un projet spécifique d'accompagnement. Des conventions sont signées avec l'ASAD Méné Rance pour le portage de repas à domicile, le cabinet d'IDE libérales pour des remplacements. L'établissement travaille avec les assistantes sociales du GHT Rance Emeraude. Le médecin coordonnateur est en lien avec la SISA de la Haute Rance.

Organisation :

L'EHPAD est dirigé par une directrice et une IDEC pour la coordination de l'équipe de soin, la gestion des plannings et de l'absentéisme. 2 adjointes administratives assurent des missions RH pour l'une et facturation/gestion des dépenses pour l'autre. Un agent d'entretien assure la sécurité du site.

Coordination externe et interne :

- adhésion au groupement d'achat SCA Lamballe ;
- adhérent au réseau RAMMSES qui se relance le 12/06.

Ressources humaines :

Travail sur l'attractivité et la fidélisation. Mise en place d'actions QVT.

Financier et travaux :

Le bâtiment date de 2016. La situation financière est saine depuis plusieurs années. Nombreux outils de suivi pour la gestion (incontinence, produits d'entretiens, matériels, produits alimentaires...).

Logistique :

Restauration préparée sur place par une cuisine interne en liaison chaude. L'EHPAD produit des repas portés à domicile (210/jour). Recherche d'approvisionnement local. Le linge des résidents est traité sur place et confié à une entreprise extérieure pour le linge plat.

Principaux projets à conduire :

- développer la politique qualité et gestions des risques ;
- mettre en œuvre le CPOM 2025-2029 et le projet d'établissement 2025-2029 ;
- poursuivre et développer la réflexion sur les coopérations, notamment avec le secteur psychiatrique ;
- poursuivre les échanges en cours avec le GHT Rance Emeraude pour des mutualisations et/ou un rapprochement ou participer à la création d'un GTSMS.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Résidence Pierre Bazennerye » à Dun-Le-Palestel (Creuse)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD de Dun-le-Palestel, récemment restructuré, bénéficie d'une bonne réputation sur le bassin de vie, par le confort des locaux et la qualité des prestations délivrées.

L'activité de l'EHPAD est composée de 88 lits, dont 2 lits d'hébergement temporaire, une unité pour personnes âgées désorientées de 12 lits et un pôle d'activités et de soins adaptés de 14 places.

L'investissement des équipes soignantes dans la prise en soins est à souligner, de même que l'intervention d'une diététicienne, d'un ergothérapeute et d'une psychologue qui peuvent faire bénéficier les équipes de leur expertise.

La mise en place de la télémedecine permet de compléter l'offre de soins et l'accompagnement au sein de la structure.

La restructuration de l'établissement s'est accompagnée d'une sécurisation des équipes professionnelles : réorganisation du travail.

Des réorganisations ont été effectuées depuis afin de s'adapter à la charge de travail des résidents et au confort des résidents.

La récente élaboration du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens a permis de fixer les orientations de l'établissement pour les 5 années à venir. Le projet d'établissement, dont les professionnels avaient travaillé en équipe pluridisciplinaire, reste à finaliser. L'évaluation est prévue fin 2026.

L'établissement est ouvert sur l'extérieur, par le biais de coopérations avec les partenaires sanitaires et médico-sociaux. L'appartenance à un GCSMS et à un GCS vient renforcer cette dynamique de coopération.

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

- suivi du CPOM (en cours de signature) ;
- réactualisation du projet d'établissement ;
- préparation de l'évaluation HAS ;
- maintien de l'équilibre financier de la structure/étude d'une possible restructuration de la cuisine ;
- maintien et approfondissement des coopérations avec les acteurs du territoire (GCSMS, GCS) ;
- positionnement de l'établissement en tant qu'EHPAD ressource sur le territoire, via notamment le dispositif de télémedecine.

Organisation :

Equipe de direction composée d'un directeur, un cadre de santé, un médecin coordonnateur (0,1 ETP) et une psychologue (0,5 ETP).

Coordination externe et interne :

- EHPAD membre d'un GCS (GCS-SIC) et d'un GCSMS ;
- coopérations développées avec les acteurs du territoire :
 - réseau CERENUT (nutrition) ;
 - HAD ;
 - équipe mobile de soins palliatifs portée par le centre hospitalier de Guéret ;
 - équipe mobile de psychogériatrie portée par le centre hospitalier de Saint-Vaury ;
 - santé bucco-dentaire : réseau EHPADENT et dispositif de télémedecine Télédent, porté par le centre hospitalier de Guéret ;
 - filière gériatrique portée par le centre hospitalier de Guéret ;
 - EHPAD adhérent au Groupement régional de commandes : mutualisation des marchés alimentation ;
 - EHPAD adhérent à OKANTIS (structure de coopération informatique – GIP : hébergeur de données et mise à disposition de logiciels de gestion comptable, plannings, soins).

Conduite générale de l'établissement :

Etablissement restructuré (restructuration et extension menées de 2009 à 2014).

Cette restructuration architecturale s'est accompagnée d'une nécessaire réorganisation du travail.

Après 7 années, l'EHPAD n'est plus en convergence tarifaire négative sur les sections Dépendance et Soins depuis janvier 2024 (gel des effets de la convergence tarifaire négative).

L'établissement dispose d'un budget principal (activité de l'EHPAD) et d'un budget annexe (Bois de Chabannes).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- en matière de développement des coopérations et partenariats avec d'autres établissements médicaux sociaux et sanitaires ;
- en conduite de projet et de changement ;
- en termes d'efficience budgétaire ;
- dans le domaine de la qualité ;
- sur l'intégration d'un établissement dans son environnement géographique, sociologique.

Connaissances particulières requises/prévues :

- capacité à assurer la direction d'établissements médico-sociaux et favoriser une dynamique d'équipe ;
- connaissances budgétaires, financières et fonctionnelles indispensables concernant les établissements médico-sociaux et la gestion de trésorerie ;
- maîtrise des maquettes organisationnelles ;
- capacité à mener des projets pour instiller une dynamique au sein de l'établissement ;
- connaissances des spécificités du milieu rural.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- maîtrise de l'analyse financière et budgétaire ;
- capacités managériales ;
- méthodologie de projet ;
- conduite du dialogue social.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Résidence de la Colline » à Château-Renard (Loiret)***I. – Description de l'établissement*

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

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

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

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

Les deux principaux projets sont à mener en parallèle :

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

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

III. – Profil recherché

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

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

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

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

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Les Marronniers » à Castillonnès (Lot-et-Garonne)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD de Castillonnès, établissement public autonome récemment rénové, offre un cadre de vie de qualité, un environnement sécurisé et un équipement adapté à la prise en charge de personnes âgées de plus en plus dépendantes, tant sur le plan physique que cognitif. Il bénéficie d'une équipe pluridisciplinaire stable et engagée, incluant un médecin coordonnateur à mi-temps, un psychologue, une IDEC, une équipe infirmière complète et un encadrement administratif structuré.

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

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

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

II. – Description du poste

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

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

Le directeur encadre une équipe administrative de 4 agents et coordonne les fonctions RH, financières et logistiques.

Il est ordonnateur des dépenses, autorité de nomination, président du CSE et du CVS. Il participe à l'astreinte de direction (1 semaine sur 4) avec les cadres de l'établissement.

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

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

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

III. – Profil recherché

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

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

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

Le poste requiert une capacité à dialoguer avec les partenaires institutionnels, hospitaliers et de ville, à s'inscrire dans les orientations de la stratégie nationale de santé, et à contribuer à la structuration de filières de soins

coordonnées. Une aptitude à fédérer les équipes autour de projets partagés, à renforcer l’attractivité de l’établissement et à garantir la qualité de la prise en charge est essentielle.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Le Bel Accueil »,
à Fougerolles-du-Plessis et « La Perelle » à Landivy (Mayenne)***I. – Description de l'établissement*

Les deux établissements sont distants l'un de l'autre de 5 kilomètres et se situent dans le bocage mayennais, au nord du département de la Mayenne. Les deux établissements sont limitrophes de l'Ille-et-Vilaine (6 km de Louvigné-du-Désert et 70 km de Rennes). Ils se situent aussi à proximité de la Manche (15 km de Saint-Hilaire-du-Harcouet, et 45 km du Mont Saint-Michel).

- EHPAD « La Perelle » : 46 places dont 1 place en accueil temporaire ;
- EHPAD « Le Bel accueil » : 68 places dont 5 chambres doubles.

La région des Pays de la Loire fait face à une croissance démographique significative de sa population âgée. Cette tendance se poursuivra à l'horizon 2027, avec une projection selon laquelle la population de cette tranche d'âge passerait de 645 000 aujourd'hui à 925 000 personnes (+ 280 000). Les 65 ans et plus représenteraient alors 23 % de la population régionale, contre 18 % actuellement. Par ailleurs, les personnes âgées de plus de 90 ans, qui sont aujourd'hui 34 000, devraient atteindre 66 000 en 2027, ce qui représente un quasi-doublement en seulement 15 ans.

Le département de la Mayenne compte plus de 300 000 habitants, dont environ 19 000 spécifiquement dans le Bocage Mayennais. Actuellement, le département compte de 59 EHPAD. Par ailleurs, le Bocage Mayennais se caractérise par un taux d'équipement en EHPAD significativement supérieur aux moyennes nationales et départementales. En effet, pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus, le taux national est de 95,7, le taux départemental en Mayenne s'élève à 137,4, tandis qu'il atteint 173,8 dans le Bocage Mayennais.

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

- établissements devant asseoir leur positionnement sur le territoire en intégrant davantage les mécanismes déjà occupés (coopération ; filière gériatrique...), renforcer les synergies entre les établissements ;
- nécessaire redressement des finances des établissements en lien avec les résultats de l'audit.

Organisation :

- gestion des deux sites en direct en lien avec les équipes administratives ;
- confirmer et renforcer les synergies existantes.

Coordination externe et interne :

- participation au GCSMS des EHPAD autonomes publics du secteur (actuellement en cours) ;
- maintien des liens actuellement créés sur le territoire avec la filière gériatrique et les différentes équipes mobiles

Principaux projets à conduire :

Les établissements avaient intégré une direction commune à 4 établissements, les conseils d'administration ont souhaité mettre fin à cette direction commune afin de garantir une présence de la direction plus structurante. Il existe déjà des synergies entre les établissements : IDEC, psychologue, coopération des cuisines, et du service administratif. Il s'agira de renforcer cette dynamique de coopération.

Les deux établissements ont réalisé leur évaluation externe en avril 2025, un plan de d'amélioration de la qualité devra suivre cette évaluation afin de garantir la réalisation des axes de progrès.

Les deux établissements ont des situations financières stables, bien que l'EHPAD « Le Bel Accueil » doit trouver les moyens de renforcer ses produits et de limiter ses charges notamment sur le groupe 2. Des actions ont déjà été engagées en 2025 afin d'avoir une maîtrise de la masse salariale.

L'établissement de « La Pérelle » a été rénové il y a quelques années.

Un projet de rajeunissement de la structure du « Bel Accueil » devra être construit avec les différents partenaires.

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

Direction d'EHPAD autonome ou d'autres types d'ESMS.

Connaissances particulières requises/prévues :

Bonne maîtrise du dialogue social : les établissements ont besoin d'un pilotage d'équipe de proximité, un relationnel apaisé entre les agents la direction est à maintenir. Le travail avec les représentants du personnel est indispensable.

Qualité :

Savoir réaliser et animer la mise en place de la démarche qualité.

RH :

Connaitre et maîtriser les paramètres du droit des agents, bonne connaissance des organisations du travail médico-social, pour voir définir et évaluer les postes d'activité.

Finances :

- bonnes connaissances budgétaires et financières dans le cadre de la M22 ;
- connaître les logiques EPRD, ERRD suivi des dépenses et des recettes ;
- connaître les éléments de contrôle de la masse salariale, développer les recettes de l'établissement.

Compétences professionnelles :

- bonnes qualités managériales : savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse ;
- bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS ;
- bon sens de la communication : savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- capacités à négocier, à manager et gérer des situations difficiles ;
- savoir-faire et savoir-être dans les relations avec les différents partenaires : agence régionale de santé, conseil départemental, élus, instances de l'établissement, résidents, familles, établissements, professionnels de santé... ;
- rigueur, sens de l'écoute, réactivité, capacité à fédérer et mobiliser.

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Saint Laurent »
à Gorron et « L'Aversale » à Le Pas (Mayenne)***I. – Description de l'établissement*

Les deux établissements sont distants l'un de l'autre de 10 kilomètres et se situent dans le bocage mayennais, au nord du département de la Mayenne. Les deux établissements sont limitrophes de l'Orne (61). Ils se situent aussi à proximité du département de la Manche (45 km du Mont Saint Michel).

- EHPAD « Saint Laurent » : 103 places dont une place en accueil temporaire, dont 12 places en UPHV, dont 12 places en PASA ;
- EHPAD « L'Aversale » : 34 places d'accueil dont 1 chambre double.

La région des Pays de la Loire fait face à une croissance démographique significative de sa population âgée. Cette tendance se poursuivra à l'horizon 2027, avec une projection selon laquelle la population de cette tranche d'âge passerait de 645 000 aujourd'hui à 925 000 personnes (+ 280 000). Les 65 ans et plus représenteraient alors 23 % de la population régionale, contre 18 % actuellement. Par ailleurs, les personnes âgées de plus de 90 ans, qui sont aujourd'hui 34 000, devraient atteindre 66 000 en 2027, ce qui représente un quasi-doublement en seulement 15 ans.

Le département de la Mayenne compte plus de 300 000 habitants, dont environ 19 000 spécifiquement dans le Bocage Mayennais. Actuellement, le département compte de 59 EHPAD. Par ailleurs, le Bocage Mayennais se caractérise par un taux d'équipement en EHPAD significativement supérieur aux moyennes nationales et départementales. En effet, pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus, le taux national est de 95,7, le taux départemental en Mayenne s'élève à 137,4, tandis qu'il atteint 173,8 dans le Bocage Mayennais.

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

Une réflexion autour de la direction commune à deux établissements devra inclure la dimension du territoire du bocage mayennais afin de faire évoluer les synergies des établissements en fonction des besoins du territoire.

Organisation :

- gestion des deux sites en direct en lien avec les équipes administratives ;
- confirmer et renforcer les synergies existantes.

Coordination externe et interne :

- participation au GCSMS des EHPAD autonomes publics du secteur (actuellement en cours) ;
- maintien des liens actuellement créés sur le territoire avec la filière gériatrique et les différentes équipes mobiles.

Principaux projets à conduire :

Les établissements avaient intégré une direction commune à 4 établissements, les conseils d'administration ont souhaité mettre fin à cette direction commune afin de garantir une présence de la direction plus structurante, c'est-à-dire un personnel de direction pour deux établissements.

Les deux établissements ont réalisé leur évaluation externe en avril 2025, un plan de d'amélioration de la qualité devra suivre cette évaluation afin de garantir la réalisation des axes de progrès.

L'établissement « Saint Laurent » a connu cette année une administration provisoire qui a permis d'installer une dynamique RH et financière, vertueuse. L'établissement est neuf il a été complètement réhabilité en 2015. L'équipement est remarquable. Les fonctionnements des équipes ont été rénovés durant l'administration provisoire, la direction devra prolonger la dynamique vertueuse engagée.

L'établissement « L'Aversale » est une petite structure de 34 lits, dans le cadre de la direction commune, la réflexion devra porter sur la mutualisation des temps d'IDEC, des équipes de nuits. D'un point de vue financier l'établissement pourrait être à l'équilibre, toutefois mal positionné sur le territoire son taux d'activité est de 85 % en 2024. Ce manque de ressource vient impacter ses recettes.

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

Direction d'EHPAD Autonome ou d'autres types d'ESMS.

Connaissances particulières requises/prévues :

Bonne maîtrise du dialogue social : les établissements ont besoin d'un pilotage d'équipe de proximité, un relationnel apaisé entre les agents la direction est à maintenir. Le travail avec les représentants du personnel est indispensable.

Qualité :

Savoir réaliser et animer la mise en place de la démarche qualité.

RH :

Connaitre et maîtriser les paramètres du droit des agents, bonne connaissance des organisations du travail médico-social, pour voir définir et évaluer les postes d'activité.

Finances :

- bonnes connaissances budgétaires et financières dans le cadre de la M22 ;
- connaître les logiques EPRD, ERRD suivi des dépenses et des recettes ;
- connaître les éléments de contrôle de la masse salariale, développer les recettes de l'établissement.

Compétences professionnelles :

- bonnes qualités managériales : savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse ;
- bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS ;
- bon sens de la communication : savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- capacités à négocier, à manager et gérer des situations difficiles ;
- savoir-faire et savoir-être dans les relations avec les différents partenaires : agence régionale de santé, conseil départemental, élus, Instances de l'établissement, résidents, familles, établissements, professionnels de santé... ;
- rigueur, sens de l'écoute, réactivité, capacité à fédérer et mobiliser.

ANNEXE 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du « Centre Jean-Marie Larrieu » (institut médico-éducatif (IME), institut thérapeutique, éducatif et pédagogique (ITEP) et service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) de Campan (Hautes-Pyrénées)*I. – Description de l'établissement*

- projet de relocalisation du site des Adours situé à Campan sur la ville de Bagnères-de-Bigorre ;
- travail de réflexion engagé sur la restructuration de l'offre médicosociale de l'établissement en lien avec les travaux de relocalisation et de la transformation de l'offre ;
- travaux de la contractualisation pour la signature du CPOM prévu sur le premier semestre 2026 ;
- évaluation externe de l'établissement programmée en 2026 ;
- projet d'établissement en cours d'actualisation pour 2026 ;
- établissement engagé dans le fonctionnement en dispositif : DITEP (demande d'autorisation unique à engager). Engager la démarche sur l'IME (DAME/DIME) ;
- établissement engagé dans l'expérimentation du Pôle d'appui à la scolarisation (PAS) du secteur de Lannemezan à la rentrée 2025/2026.

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

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

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

- définir et piloter la stratégie de l'établissement en cohérence avec les besoins du territoire et les orientations des politiques publiques, à travers l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du projet d'établissement ;
- positionner l'établissement comme acteur ressource du territoire, en développant des partenariats et en s'inscrivant dans les réseaux locaux (sanitaire, social, médico-social) ;
- élaborer et suivre la politique financière (budget prévisionnel, gestion et optimisation des ressources, recherche de financements) et anticiper les évolutions réglementaires et besoins des publics ;
- avec l'appui du directeur adjoint, adapter l'organisation et les compétences des équipes aux spécificités des publics accueillis (enfants, adolescents, jeunes adultes, troubles associés...) ;
- animer les instances de gouvernance en garantissant la participation des parties prenantes ;
- déléguer au directeur adjoint la gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation, développement des compétences) et la personnalisation des accompagnements, et l'inclusion scolaire, sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- veiller à la sécurité des personnes et des biens, et au respect des droits des usagers ;
- développer et structurer les coopérations avec les partenaires institutionnels (ARS, MDPH, éducation nationale), les établissements sanitaires, sociaux, médico-sociaux, et l'ensemble des acteurs du droit commun du département ;
- représenter l'établissement auprès des instances, des familles, des usagers et des partenaires externes ;
- piloter les conventions de partenariat institutionnel et garantir la complémentarité et à la continuité des parcours ;
- superviser la qualité de l'accompagnement, la démarche qualité, la gestion administrative, logistique et technique et la communication interne et externe ;
- conduire les projets de transformation, de restructuration et de développement de l'offre du CJML ;
- mener les travaux de restructuration du site des Adours situé à CAMPAN et la relocalisation sur Bagnères de Bigorre ;
- piloter la transformation de l'offre médicosociale liée à la relocalisation ;
- relancer la contractualisation pour la signature du CPOM prévue sur le premier semestre 2026 ;
- poursuivre le déploiement du DITEP (demande d'autorisation unique) et engager le déploiement sur l'IME (DAME/DIME) ;
- développer la politique d'inclusion scolaire par l'expérimentation du pôle d'appui à la scolarisation (cf. PAS du secteur de Lannemezan).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience avérée sur IME-ITEP – SESSAD et fonctionnement en dispositif ;

- expérience en conduite de dialogue social ;
- expérience de conduite de projet immobilier.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances du secteur handicap et de la transformation de l'offre ;
- maîtrise de la gestion budgétaire d'un ESMS ;
- connaissances des ressources humaines et du statut de la fonction publique ;
- démarche qualité.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude à piloter un projet de construction ;
- aptitude au dialogue social, accompagnement au changement ;
- aptitude à développer les relations partenariales ;
- compétences en DRH – Finances – Communication ;
- rigueur, organisation.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public
médicoéducatif du Roussillon à Perpignan (Pyrénées-Orientales)***I. – Description de l'établissement*

L'établissement public médicoéducatif du Roussillon (EPMR) est le seul gestionnaire public du département sur le champ du handicap.

Son offre se décompose comme suit :

- 155 places en IME (déficience intellectuelle/autisme) ;
- 77 places en SESSAD (déficience intellectuelle/autisme) ;
- 10 places en dispositif d'autorégulation (DAR).

La reconstruction de l'IME a été réalisée en 2019, sa capacité a été portée à 155 places à compter d'octobre 2024 à la suite d'une extension de 25 places.

Le SESSAD a déménagé dans de nouveaux locaux en janvier 2025, sa capacité a été portée à 77 places à compter d'octobre 2024 à la suite d'une extension de 28 places.

Le DAR a été installé au sein du collège Albert Camus à Perpignan à compter de la rentrée scolaire 2023.

Le gestionnaire est appelé à poursuivre son partenariat avec les établissements sanitaires et médicosociaux du territoire ainsi qu'avec l'éducation nationale afin de développer les coopérations et de favoriser la transformation de l'offre. Le gestionnaire est engagé dans la démarche « réponse accompagnée pour tous ».

*II. – Description du poste**Principaux projets :*

- conduite générale de l'établissement en cohérence avec les politiques territoriales et nationales dans les dimensions :
 - opérationnelles (finances - achats - ressources humaines-investissements) ;
 - stratégiques (évolution de l'offre, développement de projets et de partenariats) ;
- développement d'une politique d'évaluation continue de la qualité et des bonnes pratiques professionnelles ;
- maintien de la qualité et de la permanence des liens avec les familles et les services ambulatoires ou ceux prenant le relai en milieu ordinaire ;
- définition de la méthodologie des projets éducatifs individuels.

III. – Profil recherché

Expérience dans la gestion d'un ESMS similaire apprécié.

Connaissances requises/prévues :

- gestion financière des ESMS (M22, PPI, EPRD, ERRD...) et maîtrise de la comptabilité publique ;
- gestion des ressources humaines ;
- connaissance du fonctionnement des structures sanitaires et médicosociales ;
- aptitude avérée au dialogue social (partenaires sociaux, familles, autorité de tarification, conseil d'administration) et l'accompagnement managérial.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- bonne connaissance du secteur du handicap ;
- maîtrise de la gestion administrative et financière d'un établissement public ;
- maîtrise du statut de la FPH ;
- bonne connaissance des règles de l'achat public ;
- capacité à piloter et organiser le travail pluridisciplinaire ;
- capacité à travailler en partenariat avec tous les acteurs du territoire ;
- capacité de décision.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Saint-Jacques » de Rians (Var)*I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD « Saint-Jacques » situé en pays de Sainte-Victoire sur la commune de Rians est un établissement public autonome de 70 places d'hébergement dont 14 en unité d'hébergement protégée toutes habilitées à l'aide sociale départementale.

Installé en plein cœur de village dans un immeuble récent (construction 2007). Des investissements réguliers et un niveau d'entretien élevé permettent un cadre de vie et de travail à la fois moderne, spacieux et humain et des prestations adaptées aux attentes nouvelles de ses résidents : 100 % de chambres individuelles, plusieurs espaces extérieurs et jardins dont un thérapeutique, salon de stimulation multisensorielle, salles d'activité, espaces climatisés. De nombreux travaux d'amélioration pour limiter les consommations énergétiques ont été réalisés.

L'établissement a mis en place des accompagnements destinés à améliorer la qualité de la prise en charge des résidents en participant à leur bien-être : Projet « Oustaou », rencontres intergénérationnelles, médiation animale, ou accueil des aidants.

Il a été retenu en 2024 sur deux dispositifs relevant d'appels à projet régionaux afin de développer ses compétences et mettre en œuvre son expertise au profit des personnes âgées du territoire : un CRT et une UHP.

L'équipe d'encadrement composée outre le chef d'établissement d'1 AAH, d'1 médoco et d'1 CDS est stable, autonome et expérimentée. Les équipes montrent une très bonne implication permettant une culture d'établissement bien ancrée dans un accompagnement bienveillant et de qualité.

L'établissement est très bien implanté dans l'offre de soin du territoire grâce à un travail régulier de partenariat et coopérations : membre fondateur GTSMS, adhérent CPTS, conventions avec CH, CCAS, DAC et HAD.

Projet d'établissement et CPOM sont à renouveler sur la base de l'évaluation externe menée début 2025 laquelle conclut : « une appréciation globale très favorable sur le niveau de qualité des prestations délivrées aux personnes accompagnées. »

II. – Description du poste

L'EHPAD public autonome « Saint-Jacques » de Rians recrute un(e) chef(fe) d'établissement pour diriger son établissement, en charge de l'accompagnement et de l'hébergement des personnes dépendantes. Sous l'autorité du conseil d'administration, le(la) directeur (trice) d'établissement est en charge du pilotage et responsable de la gestion globale de la structure, en veillant à l'optimisation des ressources humaines, matérielles et financières.

Il/elle garantit la qualité de la prise en charge, le respect des normes et des valeurs du service public, tout en inscrivant l'établissement dans une démarche d'amélioration continue.

Missions principales :

- piloter et décliner le projet d'établissement en lien avec le projet de soins et d'accompagnement, en assurant la mise en œuvre des actions pour une prise en charge adaptée et de qualité des résidents ;
- garantir la conformité aux normes réglementaires et aux standards de qualité en matière d'hébergement, de soins et de services ;
- superviser et coordonner l'équipe pluridisciplinaire (médecins, soignants, psychologues, animateurs, personnels logistiques et administratifs). Vous veillez au respect de la déontologie et à la qualité de vie au travail ;
- gérer le budget de l'établissement et les finances, en optimisant les ressources et en assurant une gestion rigoureuse ;
- maintenir un lien constant avec les familles, les tutelles, ainsi que les autorités sanitaires et sociales (ARS, conseil départemental) ;
- représenter l'établissement lors des instances publiques et privées, et participer aux réflexions et évolutions du secteur ;
- promouvoir l'attractivité de l'établissement en matière de ressources humaines, fidéliser les équipes ;
- participer l'ancrage territorial de l'établissement et les coopérations avec les autres acteurs de l'offre médico-sociale.

*III. – Profil recherché***Compétences et qualifications requises :***Formation :*

Diplôme de niveau supérieur (Master, DES en gestion des établissements sociaux et médico-sociaux, D3S, ou équivalent).

Expérience :

Expérience confirmée dans la direction d'un EHPAD ou dans un poste à responsabilités similaires au sein d'un établissement médico-social. Une connaissance approfondie des spécificités de la gestion des EHPAD publics (réglementation, financement, relations avec les tutelles) est indispensable.

Compétences en gestion :

- maîtrise des techniques de gestion budgétaire, financière et RH dans un cadre public ;
- capacité à gérer les ressources humaines (recrutement, formation, gestion des carrières), à optimiser les moyens et à respecter les contraintes budgétaires.

Connaissances réglementaires :

- solides connaissances des réglementations en matière de soins, d'hébergement, de qualité et de sécurité des services ;
- connaissance des normes relatives à la gestion des EHPAD et des politiques publiques en matière de santé et de vieillissement.

Qualités managériales :

- leadership, capacité à fédérer et à animer une équipe pluridisciplinaire (médecins, soignants, personnel administratif et logistique) ;
- sens de l'écoute, du dialogue social et aptitude à gérer les conflits.

Capacité à innover et à s'adapter :

Aptitude à intégrer les évolutions du secteur et à mettre en œuvre des projets d'amélioration continue de la qualité des services rendus aux résidents.

Relationnel et communication :

- excellentes compétences relationnelles et de communication ;
- capacité à représenter l'établissement auprès des autorités de tutelle (ARS, conseil départemental), des familles, et des partenaires du secteur médico-social.

Qualités personnelles :

- sens du service public et engagement dans une démarche de bientraitance ;
- rigueur, autonomie et sens des responsabilités ;
- proactivité, capacité à prendre des décisions et à anticiper les besoins de l'établissement.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Constance Mazier »
à Aubervilliers et « Lumières d'Automne » à Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis)***I. – Description de l'établissement*

Les deux établissements sont de plus en plus ouverts vers l'extérieur, portant conjointement le déploiement d'un centre de ressources territorial sur le secteur Plaine commune. De plus, ils jouent un rôle majeur dans la mutualisation des moyens et du partage d'expertises en étant membres du GCSMS Alliage 93. Ils sont situés dans le secteur nord-ouest de la Seine-Saint-Denis, aux portes de Paris.

L'EHPAD « Constance Mazier », est le seul EHPAD public de sa commune, avec 105 places d'hébergement permanent dont 27, en unité de vie protégée. Il dispose également d'un PASA de 14 places, et d'une filière mobile de 20 places sur la commune d'Aubervilliers. Il joue un rôle majeur dans l'animation de l'offre gérontologique du nord du département pour répondre aux besoins des personnes âgées du territoire, en mettant l'accent sur les actions d'innovation citoyenne.

L'EHPAD « Lumières d'automne », également seul EHPAD public de sa commune, dispose de 80 places d'hébergement permanent, et de 20 places de SRAD.

Dans une logique de renforcement de l'offre domiciliaire, les deux EHPAD coordonnent un SRAD de 30 places, correspondant au volet 2 du CRT. Par ailleurs, ils souhaitent moderniser et adapter au mieux l'offre avec tous deux, des projets de rénovation et d'extension évalués à plusieurs millions.

II. – Description du poste

Le directeur/la directrice assure la direction commune des deux EHPAD, « Constance Mazier » (Aubervilliers) et « Lumières d'automne » (Saint-Ouen) distants de 7,5 km.

Il/elle définit et pilote la stratégie globale de l'établissement, avec l'élaboration d'un nouveau projet d'établissement pour chacun des deux EHPAD incluant la dimension de la direction commune, et celle de membres du GCSMS afin de garantir un accompagnement de qualité des résidents.

Il/elle porte les projets de restructuration et d'extension des deux EHPAD, notamment pour le suivi des chantiers, des commissions de sécurité, le respect des calendriers, et la gestion financière des projets.

Il/elle assure un management de proximité de nature à préserver le climat social et poursuit un dialogue social de qualité, respectueux de chacun.

Il/elle participe à la conduite financière des établissements et à la politique d'investissement des établissements.

III. – Profil recherché

Le/la candidat(e) doit avoir une expérience confirmée dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine gérontologique. Une expérience multi-sites serait appréciée.

Le/la candidat(e) doit disposer d'une posture managériale, d'une bonne aptitude de travail en équipe et de conduite du changement.

Il/elle doit également posséder de solides capacités de négociation et de communication, et savoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et des orientations fixées par les autorités de tarification et de contrôle.

Il/elle doit se positionner comme un facilitateur avec une aptitude à la concertation, et être en mesure de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, afin de pouvoir conduire des projets multi-partenariaux.

Le/la candidat(e) doit avoir une bonne connaissance en matière de gestion administrative, financière et de ressources humaines.

Il/elle doit savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.



FICHE DE CANDIDATURE

*Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social**(Deux pages maximum)*Intitulé du poste demandé :Date de publication au Journal officiel :

A. – Informations personnelles

Nom et prénom(s) :Nom de jeune fille :Date et lieu de naissance :Situation familiale :Adresse personnelle complète :Téléphone personnel :Portable personnel :Courriel personnel :Diplômes universitaires et professionnels :Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

B. – Situation professionnelle

D3S : Oui ☐ Non ☐DH : Oui ☐ Non ☐Autre fonctionnaire :Oui ☐ précisez le corps ou cadre d'emploi d'origine :Non ☐Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2025 : Oui ☐ Non ☐Non fonctionnaire : Oui ☐ Non ☐Type de contrat : CDD ☐ CDI ☐– Poste et fonctions actuellement occupés :– Déroulement de carrière (*) (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :– Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) :