

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

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

NOR : TSSN2503400V

Sont vacants ou susceptibles de l'être en vue d'être pourvus en application des dispositions des articles 8, 11 et 17 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, les postes suivants :

I. – Emplois de directeur, dans les établissements mentionnés aux 2° à 6° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors-classe des directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière :

- centre hospitalier Ain-Val-de-Saône à Pont-de-Veyle et EHPAD de Saint-Laurent-sur-Saône et de Bâgé-le-Châtel (Ain), (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
- EHPAD de Cusset et de Bellerive-sur-Allier (Allier), (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
- EHPAD d'Aiguillon, de Port-Sainte-Marie, de Damazan et de Feugarolles (Lot-et-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
- centre hospitalier d'Evron et de la résidence médicalisée de Montsûrs (Mayenne), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
- EHPAD d'Aigueperse et d'Effiat (Puy-de-Dôme), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
- Etablissement public social et médico-social « Espaces » à Tournus (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;
- EHPAD de Terres-de-Caux (Fauville-en-Caux) et de Grainville-la-Teinturière (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;
- Fondation Aulagnier à Asnières-sur-Seine et EHPAD de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de Saint-Trivier-de-Courtes (Ain), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
- EHPAD de Savines-le-Lac (Hautes-Alpes), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
- EHPAD de Millau (Aveyron), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
- EHPAD public communal de Beaurecueil (Bouches-du-Rhône), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
- EHPAD du Bugue (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;
- EHPAD de Château-Renard (Loiret) (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
- EHPAD de Varzy (Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD de Bollezele et d'Esquelbecq (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
- EHPAD de Saint-Germain-Nuelles (Rhône), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
- EHPAD de Montmirail (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-18).

Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

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

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

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

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

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

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

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2025 :

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

Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures :

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

Examen des candidatures :

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

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

II. – Quatre membres avec voix consultative :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu

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

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

Formation

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

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 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

FICHES DE POSTES

ANNEXE I

Annexe I

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier « Ain-Val-de-Saône » à Pont-de-Veyle et des EHPAD « La Maison Bouchacourt » à Saint-Laurent-sur-Saône et « La résidence d'Urfé » à Bâgé-le-Châtel (Ain)

I. – Description de l'établissement

L'hôpital est composé de plusieurs établissements et occupent un vaste territoire situé en rive gauche du Val-de-Saône nord qui répondent aux besoins de santé et médico-sociaux de sa population. La structure est une réponse de premier recours à une population essentiellement âgée qui recherche un service de qualité et de proximité.

Le directeur dirige le centre hospitalier Ain Val de Saône, qui comprend les sites de Pont-de-Veyle, Thoissey et Montmerle, ainsi que les EHPAD de Saint-Laurent-sur-Saône, Feillens et Bâgé-le-Châtel.

Le centre hospitalier « Ain-Val-de-Saône » couvre un large territoire et propose 400 lits en hébergement permanent en EHPAD (sur les 3 sites). Deux services de Médecine Polyvalente sont proposés pour des hospitalisations complètes, l'un sur le site de Thoissey (8 lits) et l'autre sur le site de Pont-de-Veyle (12 lits). Deux services de SMR sont proposés, un à Thoissey (29 lits) et un à Pont-de-Veyle (18 lits).

Le centre hospitalier « Ain-Val-de-Saône » est membre du GHT Bresse – Haut Bugey et s'intègre dans les filières de soins, en privilégiant le maintien ou le retour à domicile, puis une réponse graduée afin d'éviter les ruptures de parcours et le recours aux services d'urgence.

Cette grande diversité de services offre une palette graduable de l'accompagnement des personnes âgées depuis leur domicile jusqu'à l'entrée en établissement et s'inscrit dans la politique de parcours de vie proposée par la commune qui héberge également un accueil de jour.

II. – Description du poste

Le directeur favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial et sanitaire, permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Dans ce cadre, il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs du territoire et évaluer les conventions existantes.

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

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

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

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

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

Les 3 principaux objectifs pour l'EHPAD sont les suivants :

- poursuivre les travaux sur la fluidité des parcours des personnes âgées instaurés depuis le domicile jusqu'à l'entrée de l'établissement avec accompagnement spécifique pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : PASA : 14 places et inscrire l'établissement au sein des réseaux locaux et des centres de ressources gérontologiques.

- sensibiliser à la bientraitance et accompagner les équipes de soin dans la montée en compétence pour l'accueil de la population spécifique : formations et sensibilisations régulières sur la conduite à tenir et les bonnes pratiques du quotidien pour favoriser l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ;
- dynamiser la gouvernance de l'établissement notamment par la mise à disposition d'outils.

III. – Profil recherché

Une expérience de management ainsi que celle dans la conduite d'un établissement sanitaire ou médico-social seraient appréciées ainsi que celle en matière de conduite d'élaboration de projet d'établissement.

Le candidat doit maîtriser la gestion financière et budgétaire d'un établissement, la gestion des risques ainsi que celle des ressources humaines.

Il dispose de compétence en matière d'animation d'équipe pluridisciplinaire et de management du personnel.

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

Le candidat doit disposer d'une bonne aptitude managériale et de travail en équipe.

Il doit également détenir de bonnes capacités de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités.

Il dispose d'aptitudes à travailler en réseaux et à gérer la communication en interne à l'établissement et vis à vis des partenaires ou acteurs du territoire.

Il doit être en capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux.

Le candidat doit avoir une bonne connaissance de la gestion administrative et financière d'un établissement, savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

Il doit également avoir le sens de la rigueur dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité.

Annexe 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD de Cusset et « Pierre Masseboeuf » à Bellerive-sur-Allier (Allier)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Cusset est positionné en plein centre-ville de Cusset, 2^e ville de l'agglomération Vichy communauté, mitoyenne de Vichy. Par la route, la commune est située à 59 km de Moulins, chef-lieu du département, au nord, et à 63 km de Clermont-Ferrand au sud-Ouest.

Il est en direction commune avec l'EHPAD « Pierre Masseboeuf » situé sur la commune de Bellerive-sur-Allier. Cette commune est à proximité immédiate de Vichy (1,8 km) et par la route, à 57,3 km de Moulins.

(Voir fiche de poste sur la page dédiée du CNG : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/votre-carriere/publications-postes-mouvement>)

II. – Description du poste

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

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

Il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial et sanitaire, permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Dans ce cadre, il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs du territoire et évaluer les conventions existantes.

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

Il devra s'inscrire dans les travaux relatifs aux CPOM des deux EHPAD qui sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

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

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

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

III. – Profil recherché

Le candidat doit disposer d'une bonne aptitude managériale et de travail en équipe.

Il doit également détenir de bonnes capacités de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités.

Il doit être en capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux.

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

Le candidat doit avoir une bonne connaissance de la gestion administrative et financière d'un établissement, savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

Il doit également avoir le sens de la rigueur dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité.

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

Annexe 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD d'Aiguillon, « Résidence Sainte-Catherine » à Port-Sainte-Marie, « Capuran » à Damazan et « Résidence Mère Adélaïde d'Imbert » à Feugarolles (Lot-et-Garonne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Feugarolles est situé dans une commune rurale de 978 habitants proche d'Agen (25 km) et de Nérac (12 km) respectivement préfecture et sous-préfecture. Cette commune est desservie par les voies routières D 930 et D 119 et proche de l'A 62 sur l'axe Bordeaux-Toulouse.

Les établissements inscrits dans la convention de direction commune sont distants de moins de 15 km entre eux.

Les services autorisés et le nombre de lits/places sont les suivants :

- EHPAD de Feugarolles 52 lits. L'établissement dispose d'un pôle ressources ouvert à l'extérieur ;
- EHPAD d'aiguillon : 125 lits d'hébergement permanent + 1 lit d'hébergement temporaire. Cet établissement dispose d'un PASA de 14 places et d'une unité protégée de 14 lits ;
- EHPAD de Damazan : 41 lits ;
- EHPAD de Port-Sainte-Marie : 67 lits ;
- SSIAD d'Aiguillon : 30 places sur un secteur d'environ 15 km de rayon.

Les 4 EHPAD coopèrent étroitement et mutualisent les appels à projets, les formations. Ils adhèrent au GCSMS du territoire, aux divers groupements d'achats départementaux et régionaux.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Le directeur a la responsabilité des établissements en lien avec les présidents des 4 conseils d'administration. Il est responsable de la conduite générale des établissements et à ce titre, il doit tendre à maintenir leur équilibre financier et maintenir un bon climat social dans les établissements. Il doit s'assurer de la qualité des soins et des accompagnements au sein des structures qu'il dirige.

Le directeur devra :

- poursuivre la mise en œuvre des projets d'établissement ;
- préparer le SSIAD à la réforme des services autonomie ;
- promouvoir les bonnes pratiques et la démarche qualité au sein des établissements.

III. – Profil recherché

Le poste s'adresse à un professionnel expérimenté qui saura favoriser et inscrire les EHPAD dans la construction du parcours de santé de la personne âgée sur le territoire.

Le candidat doit avoir la capacité de communiquer avec l'ensemble des partenaires du territoire (institutionnels, hospitaliers, établissements et services médico-sociaux, médecins libéraux, IDE...) car il aura à travailler en réseau pour contribuer à la mise en place de filières de prise en charge.

Le poste requiert en outre des capacités managériales importantes pour piloter le fonctionnement de 4 établissements. Enfin, le poste demande des compétences financières et budgétaires solides pour s'assurer de l'équilibre financier des 4 établissements.

Annexe 4**FICHE DE POSTE****Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de proximité d'Evron et de l'EHPAD « la Douceur de Vivre » à Montsûrs (Mayenne)***I. – Description de l'établissement*

Le site d'Evron a été labellisé en décembre 2021 « Hôpital de proximité » et est un membre du groupement hospitalier du territoire de la Mayenne et du Haut Anjou.

Il a deux missions prioritaires, soin et accompagnement, principalement auprès de la personne âgée. Ces deux missions se déclinent de manière spécifique sur le secteur sanitaire et médico-social :

- 50 lits de secteur sanitaire dont 15 lits de Médecine (comprenant 4 lits de soins palliatifs) et 35 lits de SMR polyvalent et gériatrique ;
- 172 places d'EHPAD dont 6 en Hébergement temporaire ;
- 6 places d'accueil de jour ;
- 76 places de SSIAD et son partenariat avec une Equipe Mobile Alzheimer (EMA) ;
- 56 logements en Résidence Autonomie.

Des offres de consultations spécialisées sont proposées à la population comme les services d'une équipe d'appui en adaptation et rééducation.

Il a répondu tant sur le volet sanitaire que dans le domaine médico-social aux attendus des référentiels qualité de la Haute Autorité de santé : évaluation externe positive en 2023, certification en juin 2024.

Il développe le travail de réseau et entretient des liens décisifs avec les partenaires de Ville pour répondre aux besoins de la population de son territoire.

Le centre hospitalier d'Evron est un acteur essentiel dans le projet de CPTS dans le territoire ainsi que la construction du service autonomie à domicile du fait de son rôle de pivot au service de la population du territoire.

Le centre hospitalier a déployé une direction commune avec l'EHPAD « la Douceur de Vivre » située sur la commune de Montsûrs depuis janvier 2023. Cet établissement autonome dispose de 92 places d'hébergement dont 2 en temporaire ainsi qu'un PASA de 14 places. Cet EHPAD est membre du groupement de coopération médico-social de la Mayenne. Après une évaluation externe réussie en juin 2023, le projet d'établissement a été finalisé en 2024.

*II. – Description du poste**Missions dans les domaines suivants :**Stratégie :*

- participer à l'élaboration et la mise en œuvre du projet de santé du territoire ;
- participer à la consolidation des liens Ville-Hôpital (Création de la CPTS des Coévrans, développement des partenariats) ;
- conforter les missions de l'hôpital de proximité par la promotion des actions mises en œuvre ;
- assurer la représentation de l'établissement aux réseaux locaux et départementaux (CLS, Plan May'ânés, réflexion sur le territoire) ainsi qu'auprès des autorités de tarification ;
- participer au fonctionnement du GHT et du GCSMS May'âge ;
- finaliser la coopération en vue de la mise en place du SAD ;
- garantir la stabilité financière et comptable notamment du site de Montsûrs.

Organisation :

- travailler en lien étroit avec les présidents des instances et de la CME ;
- animer l'équipe de direction et d'encadrement de proximité de l'Hôpital ;
- favoriser le travail pluridisciplinaire ;
- assurer la présence physique sur le site de Montsûrs au moins 1 fois par semaine, garantir sa disponibilité téléphonique et physique aux équipes d'encadrement de l'EHPAD ;
- assurer un dialogue social de proximité, de qualité et en réactivité ;
- assumer deux systèmes parallèles de gestion des gardes administratives.

Opérationnel :

- mettre en œuvre les projets d'établissement des deux structures ;
- travailler sur les roulements de plannings et leur suivi avec les équipes d'encadrement de proximité ;
- appliquer et suivre le plan d'action d'amélioration de la qualité pour les deux sites.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- connaissance d'un hôpital de proximité et des enjeux associés sur le territoire ;
- compétences managériales développées,
- compétence et expérience en management de projet et d'accompagnement des équipes au changement ;
- expérience dans le domaine de la coopération entre professionnels de ville et professionnels hospitaliers dans la conduite des « parcours » ;
- aptitude à travailler avec des partenaires multiples ;
- coopérations inter-établissements (sanitaires et médico-sociaux) ;
- compétences financières et budgétaires ;
- compréhension des enjeux liés au positionnement d'un hôpital de proximité en interaction avec les établissements de santé, les acteurs du 1^{er} recours et médico-sociaux.

Connaissances requises :

- manager dans un environnement sanitaire ou médicosocial ;
- faculté d'adaptation et de conduite du changement ;
- aptitude au dialogue social de proximité ;
- connaissances des leviers de coopération public/privé et privé/privé ;
- intérêt pour les démarches de prévention.

Compétence requises :

- faire preuve de leadership ;
- aptitude à la gestion d'un multi-site ;
- management de projets transversaux incluant de nombreux acteurs ;
- management de la conduite du changement, en intra et avec des partenaires externes.

Annexe 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Serge Bayle » à Aigueperse et d'Effiat (Puy-de-Dôme)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Serge Bayle » à Aigueperse est situé au nord du département du Puy-de-Dôme.

AIGUEPERSE :

Avec 354 lits d'hébergement permanent et 10 places d'hébergement temporaire, c'est le plus gros EHPAD du département. Il bénéficie d'une situation stratégique très forte au sein du BSI de Riom.

L'établissement promeut une fluidification du parcours des personnes âgées par une prise en charge de qualité des résidents et la mobilisation de nombreux leviers de coopérations.

Ainsi, l'EHPAD a ouvert en mai 2024 le 1^{er} CRT du Puy-de-Dôme sur les communautés de communes de Plaine-Limagne et Riom-Limagne-Volcans.

L'EHPAD va contribuer également au soutien des aidants avec les 10 places HT dont il dispose depuis le dernier trimestre 2024. Ce dispositif permet en effet une prise en charge temporaire et physique d'une personne en perte d'autonomie et vise ainsi à éviter l'épuisement des proches aidants.

Afin de compléter cet accompagnement, un projet d'accueil de jour de 6 places est en cours de formalisation.

L'EHPAD Serge Bayle a signé son CPOM en 2023 avec effet au 1^{er} janvier 2024. Les objectifs devront être poursuivis par la nouvelle direction jusqu'au renouvellement du contrat.

L'ensemble de ces enjeux devra être porté par le Directeur par un pilotage institutionnel et managérial impliqué.

EFFIAT :

L'EHPAD est situé au nord du département du Puy-de-Dôme, à quelques kilomètres de l'EHPAD d'Aigueperse, facilitant la direction commune.

L'établissement de 100 places promeut une fluidification du parcours des personnes âgées par une prise en charge de qualité des résidents et la mobilisation de nombreux leviers de coopérations.

L'EHPAD contribue à l'accompagnement des personnes avec troubles cognitifs avec la mise en œuvre de son PASA de 12 places et la proximité des unités de l'EHPAD d'Aigueperse.

L'EHPAD d'Effiat a signé son CPOM en 2023 avec effet au 1^{er} janvier 2024. Les objectifs devront être poursuivis par la nouvelle direction jusqu'au renouvellement du contrat.

II. – Description du poste

Stratégie :

- renouvellement des projets d'établissement ;
- suivi et mise en œuvre des objectifs des CPOM 2024-2028 ;
- EHPAD d'Aigueperse :
 - poursuite du déploiement des nouvelles modalités d'accompagnement proposées : places HT, CRT et projet d'AJ ;
 - atteinte d'un taux d'occupation de 96 %.

Organisation :

- participation et organisation des conseils d'administration des EHPAD.

Coordination externe et interne :

Présence d'une dynamique gérontologique sur le secteur avec plusieurs EHPAD et la présence du CH de Riom, hôpital à vocation gériatrique.

A maintenir :

- processus d'admission fluide ;
- forte intégration des 2 EHPAD dans leur environnement ;
- recours à la télémedecine ;
- intervention du bus SDBM dentaire.

Conduite générale de l'établissement :

Poursuite du dialogue social et participation aux IRP.

L'EHPAD d'Aigueperse a bénéficié en 2024 d'un audit RH et organisation, il sera attendu de la nouvelle direction une réflexion sur les pistes envisagées par la mission de l'audit.

Problématique du protocole lié aux 35 heures instaurant 19 jours de RTT au lieu d'une variable de 0 à 15 jours recherchée dans les EHPAD autonomes.

Principaux projets à conduire :

AIGUEPERSE :

- développer le dispositif d'hébergement temporaire ;
- élaborer un projet d'accueil de jour de 6 place et l'adresser aux autorités de tarification et de contrôle, dans le cadre de la diversification de l'offre de l'EHPAD ;
- poursuivre complémentarité avec les acteurs du territoire des réponses aux besoins des personnes âgées par le biais du CRT ;
- mener la révision du protocole sur le nombre de jours de RTT ;
- réétudier l'opportunité de la direction commune entre Aigueperse et Effiat.

EFFIAT :

- améliorer le taux d'occupation du PASA afin d'accompagner 12 personnes par jour du lundi au vendredi.

III. – Profil recherché

Le candidat devra pouvoir mener une conduite de projet avec une volonté de positionner l'établissement sur le territoire comme établissement de référence et de recours, de développer les partenariats et de se saisir d'un maximum d'opportunité pour faire évoluer les prestations disponibles au sein de l'EHPAD, tant hôtelière qu'en matière de vie sociale ou de soins

Le candidat devra maîtriser le travail en réseau et le développement de coopérations avec les acteurs du territoire et avoir dans ce cadre une parfaite connaissance du secteur médicosocial.

Il devra par ailleurs disposer de compétences en matière de pilotage et de conduite de projets de réorganisation.

Une connaissance approfondie en matière de gestion budgétaire et financière est requise ainsi qu'une bonne maîtrise du statut de la FPH.

Le candidat devra disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement. Il devra dans ce cadre être en mesure de mener à bien concertation et coordination au sein de l'équipe de direction et de fédérer les équipes autour du projet d'établissement de l'EHPAD.

Le chef d'établissement est le garant du respect des droits des résidents. Il est à ce titre en charge de l'organisation de l'accueil de ces derniers et du pilotage de la coordination des différentes équipes au service des personnes âgées.

Il est également le garant du positionnement de l'EHPAD au sein du territoire notamment au travers de l'actualisation et de la mise en œuvre du projet d'établissement et du CPOM. Il coordonne à ce titre les coopérations tant internes qu'externes.

Annexe 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public social et médico-social « Espaces » à Tournus (Saône-et-Loire)

I. – Description de l'établissement

L'établissement public social et médico-social « Le Vernoy » à Blanzay et l'établissement social public d'accompagnement et d'éducation spécialisés (Espaces) de Tournus ont fusionné le 01/01/2025.

Les enjeux sont :

1. Enjeux de transformation de l'offre d'accompagnement :

Organisation des services IME et EEAP en dispositif DAME dès 2025, et projet de restructuration architecturale du DAME à finaliser.

Restructuration de l'ESAT du Vernoy du site de Blanzay, en cours : début des travaux mars 2025.

Projet de relocalisation sur Louhans des services Accueil de jour, SAVS et SAMSAH du site de Montret/Louhans : Achat d'un terrain et construction neuve. C'était un des objectifs du précédent CPOM. Projet délibéré par le conseil d'administration en juin 2024. En attente de validation par le conseil départemental.

Projet de transformation des 3 FHT et du FV en dispositif EANM : projet validé sur le principe par le conseil départemental. A mettre en œuvre dans le cadre du CPOM 2025-2029.

Projet de transformation des services SAVS et SAMSAH en dispositif SAMO : A finaliser dans le cadre du CPOM 2025-2029.

Mise en œuvre de la loi de transformation des ESAT et de la réforme SERAPHIN PH.

2. Enjeux managériaux importants :

Poursuivre l'évolution de la gouvernance pour répondre aux enjeux d'un établissement de plus de 500 lits et places couvrant la moitié nord du département de Saône-et-Loire.

Conduite du changement en interne : des résistances importantes pour certains établissements et services qui n'ont pas évolué depuis plus de 15 ans. De nombreux professionnels n'ont travaillé que dans l'établissement.

3. Rôle et place de l'établissement sur son territoire :

Difficultés à porter la voix du secteur public sur son champ d'activité (handicap enfants et adultes), essentiellement porté par le secteur privé et associatif.

II. – Description du poste

Gestion et administration d'un établissement public médico-social, sur le champ du handicap, avec plus de 500 lits et places, couvrant la moitié nord du département de Saône-et-Loire.

CPOM 2025-2029 : en cours de négociation.

Projet d'établissement 2025-2029 : en cours de finalisation.

Evaluation de la qualité des 15 établissements et services : faite en 2024.

– poursuivre les actions engagées mi 2022 :

– structuration d'une direction des ressources humaines : gestion harmonisée et identique sur l'ensemble des 15 établissements et services, mise à niveau réglementaire ;

– structuration d'une direction des services financiers : Mise en place d'un suivi de l'exécution budgétaire, d'une comptabilité analytique et contrôle de gestion. Mettre en place d'une direction des services techniques et travaux ;

– structuration de la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'établissement, amorcée mi 2022 ;

– développement d'une politique SI : avec notamment le déploiement du DUI (logiciel IMAGO DU) dans les 15 établissements et services, amorcé en 2023 ;

– renforcer la politique bientraitance de l'établissement : autodétermination et inclusion en milieu ordinaire des personnes accompagnées.

III. – Profil recherché

Les compétences recherchées pour occuper la fonction de directeur :

- capacité de pilotage de structures médico-sociales ;
- capacité à mettre en œuvre les politiques médico-sociales sur son territoire ;
- capacité d'animation et coopération partenariale et institutionnelle ;
- maîtrise de la communication ;
- sens de l'intérêt général ;
- sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Compétences managériales :

- animation, coordination, motivation des équipes ;
- capacité à déléguer et fédérer ;
- conduite du dialogue social ;
- conduite de projet et accompagnement au changement.

Annexe 7

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 autorisé 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 général 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 8

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des établissements publics « Fondation Aulagnier » d'Asnières-sur-Seine et de l'EHPAD « Les Marronniers » de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine)

I. – Description de l'établissement

La Fondation Aulagnier d'Asnières-sur-Seine et l'établissement « les Marronniers » de Levallois-Perret sont des établissements publics médico-sociaux qui proposent une offre de services diversifiée à destination des personnes âgées en perte d'autonomie. Les 2 établissements sont en direction commune depuis 2018. Ils proposent 522 réparties de la façon suivantes :

- 280 lits d'EHPAD (160 à Asnières et 120 à Levallois) ;
- des SSIAD (137 places sur Asnières et 60 places sur Levallois) ;
- des accueils de jour (20 places sur Asnières et 10 places sur Bois-Colombes et 15 places sur Levallois) ;

- une plateforme d’accompagnement et de répit ;
- un centre de ressources territorial (Asnières).

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

La direction commune représente 318 salariés et une consolidation budgétaire de 25 M€.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- concrétiser les objectifs définis dans le CPOM, les projets d’établissement (à renouveler car arrivés à échéance), puis dans les évaluations de la qualité à venir ;
- améliorer et consolider l’équilibre financier des établissements. Proposer une organisation des SSIAD, accueils de jour et EHPAD favorisant un retour à l’équilibre financier.

Coordination externe et interne :

- poursuite de la coopération externe

Conduite générale de l’établissement :

- plan de maîtrise des dépenses pour tendre vers un retour à l’équilibre financier ;
- renforcer l’attractivité professionnelle des établissements.

Principaux projets à conduire :

- négociation du CPOM de la Fondation Aulagnier (2024-2028) ;
- négociation du CPOM des Marronniers en cours.

Astreintes : 1 semaine d’astreinte toutes les 4 semaines

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Il maîtrise la gestion budgétaire et financière, et doit avoir une grande capacité d’analyse financière, au regard de la situation financière difficile des établissements (fonds d’urgence demandé en 2023 sur l’EHPAD « Les Marronniers » en raison de difficulté de trésorerie).

Le candidat devra disposer d’une bonne aptitude managériale, aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire. Il dispose de bonnes capacités de négociation et de communication, ainsi que la capacité de se positionner en qualité de chef d’établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités de tarification et de contrôle.

Forte aptitude à la conduite de projet multipartenaires.

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

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- expertise financière et budgétaire : connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires sur le secteur médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint ;
- connaissance des activités d’accompagnement à domicile (réforme SAD à mettre en place).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacités relationnelles et aptitudes au management : animation d’équipe, communication, conduite de projet, sens relationnel affirmé ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ;
- aptitude au travail d’équipe et de réseau ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- adaptabilité sur les nécessités des missions ;
- rigueur et organisation ;
- savoir innover ;
- grande capacité de travail ;

Annexe 9

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

L'EHPAD est situé en plein cœur de la commune classée village fleuri de la Haute Bresse, il regroupe : 91 lits d'hébergement permanent dont un PASA de 14 places et un SSIAD de 31 places.

Cette grande diversité de services offre une palette graduable de l'accompagnement des personnes âgées depuis leur domicile jusqu'à l'entrée en établissement et s'inscrit dans la politique de parcours de vie proposée par la commune qui héberge également un accueil de jour.

II. – Description du poste

Le directeur favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial et sanitaire, permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Dans ce cadre, il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs du territoire et évaluer les conventions existantes.

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

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

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

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

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

Les 3 principaux objectifs pour l'EHPAD sont les suivants :

Poursuivre les travaux sur la fluidité des parcours des personnes âgées instaurés depuis le domicile jusqu'à l'entrée de l'établissement avec accompagnement spécifique pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : PASA : 14 places et inscrire l'établissement au sein des réseaux locaux et des centres de ressources gérontologiques.

Sensibiliser à la bientraitance et accompagner les équipes de soin dans la montée en compétence pour l'accueil de la population spécifique : formations et sensibilisations régulières sur la conduite à tenir et les bonnes pratiques du quotidien pour favoriser l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.

Dynamiser la gouvernance de l'établissement notamment par la mise à disposition d'outils.

III. – Profil recherché

Une expérience de management ainsi que celle dans la conduite d'un établissement sanitaire ou médico-social seraient appréciées ainsi que celle en matière de conduite d'élaboration de projet d'établissement.

Le candidat doit maîtriser la gestion financière et budgétaire d'un établissement, la gestion des risques ainsi que celle des ressources humaines. Il dispose de compétence en matière d'animation d'équipe pluridisciplinaire et de management du personnel. Il dispose d'aptitudes à la négociation avec l'ensemble des partenaires. Il doit maîtriser le travail en équipe.

Le candidat doit disposer d'une bonne aptitude managériale et de travail en équipe. Il doit également détenir de bonnes capacités de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités.

Il dispose d'aptitudes à travailler en réseaux et à gérer la communication en interne à l'établissement et vis-à-vis des partenaires ou acteurs du territoire.

Il doit être en capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux.

Le candidat doit avoir une bonne connaissance de la gestion administrative et financière d'un établissement, savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles. Il doit également avoir le sens de la rigueur dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité.

Annexe 10

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 médico-éducative et des intervenants extérieurs. Depuis juillet 2022, un partenariat avec le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) a permis de renforcer les ressources humaines.

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

Vos principales missions se décomposent comme suit :

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

III. – Profil recherché

Votre profil :

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

Vous êtes doté 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 11

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

Le directeur ou la directrice est chargé de la direction et la gestion de L'EHPAD.

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

A ce titre il ou elle impulse la politique générale de la structure en lien avec le conseil d'administration.

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

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

De même ordonnateur des dépenses, il a des fonctions d'ordre budgétaire et financière : élaboration des différents documents comptable et financier : EPRD, ERRD, (en lien avec les autorités de tarification et les services du comptable public).

Il procède également à l'exécution budgétaire (suivi des dépenses,) et à la passation des marchés publics.

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

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

Parmi les projets principaux à mener il convient de souligner :

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

III. – Profil recherché

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

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

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

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

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

Annexe 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD public communal « Le Château de Beaurecueil » à Beaurecueil (Bouches-du-Rhône)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « le Château de Beaurecueil » situé sur la commune de Beaurecueil est un établissement public autonome autorisé pour 97 places d'hébergement permanent de personnes âgées dépendantes dont 49 habilitées à l'aide sociale départementale.

L'établissement a mis en place des dispositifs destinés à améliorer la qualité de la prise en charge des résidents en participant à leur bien-être, tels Pôle d'activité et de soins (PASA) de jour comme de nuit, un espace Snoezelen accompagné de thérapies non médicamenteuses (bols tibétains), et le tiers lieu intergénérationnel.

Il a fait l'objet d'un programme de travaux de rénovation et de dédoublement de chambres dont il reste quelques finitions (huisseries à changer par exemple). Il s'est inscrit dans une démarche écoresponsable en limitant la production de déchets (plastiques, couches...) et poursuit ce projet dans le cadre de l'installation de bornes électriques voire la géothermie.

Sur le plan partenarial, il est adhérent de l'association APMESS (association des petits ou moyens établissements sanitaires et médico-sociaux publics) destinée à devenir un GTSMS.

Il collabore étroitement avec les autres acteurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées, HAD, cliniques et centres hospitaliers.

Le projet d'établissement réévalué en 2021 comporte un plan d'actions ambitieusement tourné vers l'avenir et la modernité, tout en maintenant l'ancrage de la structure dans son territoire.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Accompagner les mutations du contexte réglementaire et les évolutions concomitantes des besoins des personnes âgées : mise en œuvre du tiers-lieu, des astreintes IDE de nuit.

Organisation :

La direction et l'encadrement ont opté pour la mise en place d'un management participatif, dans lequel les personnels sont associés à toutes les décisions qui les concernent. En partant systématiquement du principe que la solution la plus adaptée viendra forcément du terrain.

Conduite générale de l'établissement :

- poursuivre les axes stratégiques du projet d'établissement et veiller à son évolution, adaptation en fonction des besoins ;
- assurer la mise en œuvre des différents projets pour le bien-être des résidents et des professionnels ;
- finaliser le projet de rénovation modernisation de l'établissement ;
- consolider le développement d'un accompagnement de la personne âgée basé sur le projet de vie et la qualité du soin ;
- entretenir des partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les services, établissements et dispositifs de proximité : cliniques, centre hospitalier, HAD, CRT, DAC, CPTS... ;
- superviser une équipe pluridisciplinaire composée de 85 agents ;
- consolider avec le personnel la concertation, le dialogue social et les efforts de professionnalisation par la formation des ressources humaines ;
- maintenir une gestion budgétaire et financière rigoureuse dans le cadre de la procédure de l'EPRD afin de garantir le maintien et le développement de la qualité de la prise en charge des personnes âgées dépendantes ;
- veiller à la gestion des risques et au maintien de la sécurité des personnes et des biens.

III. – Profil recherché

Le candidat devra être un directeur expérimenté car il aura la charge de la poursuite des différents dispositifs mis en place (HTU, tiers-lieu, astreinte IDE de nuit, ...). Les expériences en tant que directeur d'hébergement pour personnes âgées seront appréciées.

Le candidat devra s'inscrire dans la continuité des actions engagées dans le cadre de la bonne gestion financière et budgétaire.

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

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

Connaissances particulières prévues et requises en lien avec les spécificités du poste :

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

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

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

Annexe 13

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
« Félix l'Obligé » au Bugue (Dordogne)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD « Félix l'Obligé » d'une capacité de 152 places, dont 143 places d'hébergement permanent, 3 places d'hébergement temporaire et 6 places d'accueil de jour.

Etablissement ancré dans son territoire et ouvert sur l'extérieur il conviendra de maintenir voire de développer cette dynamique

L'EHPAD est également gestionnaire d'un service de soins infirmiers à domicile (SSIAD).

La réforme actuellement en cours sur le secteur est donc un enjeu majeur auquel une attention très particulière devra être portée.

Trois autres services sont également rattachés en budgets annexes, à savoir : la « Résidence Autonomie Jean Vézère », le service de portage de repas et la chaufferie bois mutualisée entre l'EHPAD et la résidence autonomie.

Un projet architectural d'envergure est également en cours sur l'EHPAD.

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

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

II. – Description du poste

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

Sur le plan stratégique :

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

Sur le plan de l'organisation :

- une consolidation du travail engagé.

Sur le plan de la coordination externe et interne :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

Annexe 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 kms) 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 kms.

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 expérimentés 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 Petites Promenades » à Varzy (Nièvre)

I. – Description de l'établissement

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

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

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

Taux d'occupation en 2024 : 92.71 %.

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

Etablissement au plafond de la convergence depuis 2021.

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

– outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : oui

– évaluation interne réalisée en 2011 ;

– évaluation externe réalisée en 2012.

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

II. – Description du poste

Stratégie :

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

Principaux projets à conduire :

- développer la démarche prévention en EHPAD ;
- développer la démarche qualité de vie en EHPAD ;
- Développer la culture de la déclaration des EIG.

III. – Profil recherché

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

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

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

Annexe 16

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

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

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

II. – Description du poste

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

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

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

Annexe 17

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD intercommunal « les Collonges »
à Saint-Germain-Nuelles (Rhône)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD « les Collonges » est situé sur la commune de Saint-Germain-Nuelles, au nord de L'Arbresle et à une vingtaine de kilomètres au nord-ouest de Lyon. Ce village s'inscrit pleinement dans la vie économique et sociale de la Communauté de Communes du Pays de l'Arbresle, tout en dépendant du Bois d'Oingt.

L'établissement est essentiellement tourné vers le bassin de vie de l'Arbresle dont provient une majeure partie des résidents ou des familles de résidents de l'EHPAD.

L'EHPAD est situé sur le territoire du GHT Rhône Nord Beaujolais Dombes dont l'établissement support est le centre hospitalier Nord-Ouest de Villefranche-sur-Saône. L'établissement hospitalier de secteur est le centre hospitalier de Tarare-Grandris.

L'EHPAD dispose de 80 places d'hébergement permanent, réparties en 3 unités de vie : une unité de vie protégée (UVP) de 15 places, une unité de 35 places au 1^{er} étage et une unité de 30 places au 2^e étage.

L'EHPAD accueille une majorité de résidents relevant des GIR 2 et 1 présentant des troubles cognitifs sévères.

Il dispose également d'un PASA de 12 places et un service d'hébergement temporaire de 5 places.

Toutes ces places sont habilitées à l'aide sociale.

L'établissement propose un cadre de vie et de travail convivial et agréable, avec un petit extérieur aménagé, au cœur d'un paysage de vignes.

L'EHPAD « les Collonges » est bien implanté sur son territoire et reconnu pour la qualité de l'accompagnement proposé aux résidents.

Les 5 prochaines années doivent permettre de :

- reconsolider la structure en interne : poursuite de la consolidation RH, mise en œuvre des actions inscrites au CPOM 2024 - 2028, réécriture du projet d'établissement... ;
- poursuivre la dynamique d'ouverture vers l'extérieur ;
- renforcer les liens avec les structures sanitaires et médico-sociales existantes (notamment le centre hospitalier Nord-Ouest) et favoriser l'implication des acteurs libéraux du territoire ;
- participer activement au bon fonctionnement du GCSMS EPURH.

II. – Description du poste

Le Directeur doit définir la politique stratégique de l'établissement en lien avec les politiques sociales, médico-sociales et sanitaires du territoire dans l'objectif d'assurer un accompagnement de qualité des résidents.

Descriptif synthétique des activités :

- mettre en œuvre la politique stratégique de l'établissement définie par le Conseil d'administration ;
- rédiger et évaluer les axes stratégiques du projet d'établissement ;
- mettre en œuvre et décliner les objectifs du CPOM (2024 - 2028) ;
- créer des partenariats et maintenir les partenariats existants (équipes mobiles diverses HNO, ATIGIP, CARSAT, Association gérontologique du canton) ;
- assurer la gestion financière de l'établissement ;
- assurer la gestion des relations avec les différents acteurs locaux et les autorités de tarification ;
- garantir la qualité des prestations réalisées pour un accompagnement de qualité avec les usagers ;
- garantir la sécurité des usagers et personnels, en mettant en place les mesures destinées à la sécurité des personnes et des biens (incendie, attentat, violences diverses et cyber sécurité) ;
- organiser les fonctionnements administratifs et logistiques de l'EHPAD ;
- assurer le maintien de la démarche qualité ;

- participer et animer les différentes instances internes ;
- définir la politique de gestion des ressources humaines : GPEC, lignes directrices de gestion, plan de formations, plan d’actions RPS/QVT, égalité hommes/femmes ;
- veiller à l’attribution de ressources humaines suffisantes pour permettre la réalisation d’un accompagnement de qualité ;
- manager les responsables des différents secteurs d’activité.

III. – Profil recherché

Ce poste nécessite une expérience avérée en direction d’établissement ou de service dans le secteur médico-social.

Connaissances requises :

- connaissance pointue du secteur médico-social et gérontologique ;
- connaissance de la législation et de la réglementation des EHPAD ;
- connaissance en gestion budgétaire et comptabilité publique.

Compétences professionnelles requises :

- compétence en pilotage de projets : projet d’établissement, projet de vie des résidents, projet des travaux à conduire sur l’établissement ;
- compétences en management d’équipe pluridisciplinaire : mise en œuvre des actions relatives à la gestion du personnel et des ressources humaines (recrutement, formation, évaluation, accueil, articulation des intervenants extérieurs), animation de l’équipe pluridisciplinaire en veillant au développement des compétences individuelles et collectives, conduite des entretiens d’évaluation et repérage des besoins de formation et qualification ;
- compétences budgétaire et comptable : élaboration des EPRD et ERRD, définition d’une trajectoire financière permettant de libérer de la capacité d’investissement.

Annexe 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l’EHPAD « L’arc-en-ciel » Montmirail (Sarthe)

I. – Description de l’établissement

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

La Direction commune avec le centre hospitalier de La Ferté-Bernard, effective depuis le 1^{er} janvier 2017, a fait l’objet d’une dissolution au 1^{er} janvier 2025. Une coopération importante existe avec centre hospitalier de La Ferté-Bernard, qui sera à poursuivre, à maintenir voire à développer. Cette coopération porte sur la prise en charge sanitaire des résidents, un accès direct au plateau technique (urgence, imagerie, bloc opératoire le cas échéant [chirurgie de la cataracte, chirurgie orthopédique [prothèse de hanche]), mais aussi au plateau technique des consultations externes. Au niveau logistique, une convention est formalisée avec le centre hospitalier de La Ferté Bernard pour la prise en charge du linge des résidents et le linge hôtelier [Grand plat, petit plat et vêtement professionnel, …] de la structure.

Points Faibles :

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

Points Forts :

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

II. – Description du poste

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

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

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

Il arbitre les choix opérationnels.

Il négocie avec les acteurs externes et internes.

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

Il définit l'organisation des services par activités.

Il anime une équipe d'encadrement de proximité.

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

Le directeur définit l'organigramme de la structure et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion. Il suit les tableaux de bord et les indicateurs clés (occupation des lits, indicateurs financiers et RH, etc.).

Il prononce les admissions.

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

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- mission de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-sociale (PRS...) ;
- réglementation relative aux établissements médico-sociaux ;
- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, achats...) ;
- élaboration et pilotage des choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarche qualité (évaluation externe) ;
- une bonne connaissance en matière de grand âge est attendue, y compris en gériatrie-psy et personne handicapée vieillissante.

Compétences professionnelles requises/prévues :

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



FICHE DE CANDIDATURE

Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social*(Deux pages maximum)*

Intitulé du poste demandé :

Date de publication au *Journal officiel* :**A. – INFORMATIONS PERSONNELLES**

Nom et prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel : Portable :

Courriel :

Diplômes universitaires et professionnels :

Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

.....

B. – SITUATION PROFESSIONNELLED3S : Oui ☐ Non ☐DH : Oui ☐ Non ☐

Autre fonctionnaire :

Oui ☐ précisez le corps ou cadre d'emploi d'origine :Non ☐Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2025 : Oui ☐ Non ☐Non fonctionnaire : Oui ☐ Non ☐ Type de contrat : CDD ☐ CDI ☐

– Poste et fonctions actuellement occupés :

– Déroulement de carrière (*) (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :

.....

– Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) :

.....