

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

### MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

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

NOR : SPRN2216341V

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 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 d'EVAUX-LES-BAINS, EHPAD de CHAMBON-SUR-VOUEIZE, d'AUZANCES et de MAINSAT (Creuse) (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- EHPAD de LANNILIS et de PLABENNEC (Finistère) (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- Centre hospitalier de LAMALOU-LES-BAINS (Hérault) (cf. fiche de poste en annexe 3) ;
- Etablissement public départemental « Blanche de Fontarce » à CHATEAUROUX (Indre) (cf. fiche de poste en annexe 4) ;
- EHPAD de MEZIN, de SOS et d'ASTAFFORT (Lot-et-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- Centre hospitalier de L'ISLE-SUR-LA-SORGUE (Vaucluse) (cf. fiche de poste en annexe 6).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de DONCHERY, de BAZEILLES et de MOUZON (Ardennes) (cf. fiche de poste en annexe 7) ;
- EHPAD de MIREPOIX (Ariège) (cf. fiche de poste en annexe 8) ;
- EHPAD de SAINT-ILLIDE et de PLEAUX (Cantal) (cf. fiche de poste en annexe 9) ;
- EHPAD d'AUBETERRE-SUR-DRONNE (Charente) (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- EHPAD de VIGEOIS (Corrèze) (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de RAMONVILLE-SAINT-AGNE (Haute-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- ESAT FOYER SAMSAH « Le Ruisset » à RIEUX-VOLVESTRE (Haut-de-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- EHPAD de MENS et de CORPS (Isère) (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- EHPAD et Foyer du COTEAU et de PERREUX (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- EHPAD de RIOTORD (Haute-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD de FAY-AUX-LOGES (Loiret) (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- EHPAD de CANCON (Lot-et-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- EHPAD de VIALAS (Lozère) (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- Centre hospitalier de SAINT-CHELY-D'APCHER et EHPAD du MALZIEU-VILLE (Lozère) (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- EHPAD de SAINT-SAUVEUR-LE-VICOMTE (Manche) (cf. fiche de poste en annexe 21) ;
- EHPAD de DONZY (Nièvre) (cf. fiche de poste en annexe 22) ;
- EHPAD de BEAUFORT-SUR-DORON (Savoie) (cf. fiche de poste en annexe 23).

#### *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 20 918 € et 54 052 € et, pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel, entre 20 918 € et 59 362 €.

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* :

- un dossier de candidature par établissement à **adresser uniquement par messagerie à : CNG-MOBILITE-D3S@sante.gouv.fr**, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le logiciel WE TRANSFER, téléchargeable sur [www.wetransfer.com](http://www.wetransfer.com) ;
- 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 l'adresse suivante : [www.cng.sante.fr](http://www.cng.sante.fr), rubrique directeur) ;
- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social :

- 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 l'adresse suivante : [www.cng.sante.fr](http://www.cng.sante.fr), rubrique directeur) ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie recto-verso de la carte 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 2022 :

- 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 l'adresse suivante : [www.cng.sante.fr](http://www.cng.sante.fr), rubrique directeur) ;

- une lettre de motivation ;
- les trois dernières évaluations ;
- une photocopie recto-verso de la carte 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 l'adresse suivante : [www.cng.sante.fr](http://www.cng.sante.fr), rubrique directeur) ;
- 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 recto-verso de la carte 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° Le directeur général du Centre national de gestion, président, 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° Trois membres respectivement désignés par chacune des trois organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national régi par le décret du 3 août 2016 relatif au Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière ;
- 2° Un membre représentant les établissements mentionnés à l'article 5 du code de la fonction publique.

#### *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<sup>er</sup> 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 1

#### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier d'EVAUX-LES-BAINS, EHPAD de CHAMBON-SUR-VOUEIZE, d'AUZANCES et de MAINSAT (Creuse)**

##### *I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier de l'Isle-sur-la-Sorgue est un établissement de proximité à orientation essentiellement gériatrique fait partie du GHT de Vaucluse, qui recouvre l'ensemble du département et compte dix établissements de santé. L'établissement support est le CH d'Avignon.

L'offre de soins du centre hospitalier est orientée quasi-exclusivement vers la personne âgée.

- court séjour : 8 lits de médecine à orientation soins palliatifs dont 5 LISP ;
- moyen séjour : 20 lits de soins de suite et de réadaptation polyvalent dont 5 LISP ;
- une offre médico-sociale importante : 106 places de SSIAD, 115 d'EHPAD et de nombreux dispositifs Alzheimer : accueil de jour, plateforme des aidants, ESA, UHR et PASA ;
- mise en œuvre d'une coordination de l'équipe territoriale de soins palliatifs Sud-Vaucluse (2022).

C'est un établissement engagé dans la construction de la filière gériatrique sur son territoire, qui travaille étroitement avec le GHT et souhaite s'investir dans la prévention et de détection des fragilités chez les personnes âgées à domicile.

Dans le cadre de l'élaboration du nouveau PE et avec la labellisation « hôpital de proximité », le travail avec les partenaires du territoire dont la CPTS sera conforté pour répondre aux besoins de santé des populations.

##### *Les projets :*

- poursuivre la mise en œuvre de son projet immobilier de reconstruction et de modernisation, qui concerne le sanitaire comme le médico-social ;
- conforter les missions clés du centre hospitalier, et notamment l'excellence en soins palliatifs ;
- développer d'autres modes d'accueil en SSR à travers le projet d'ouverture d'un hôpital de jour ;
- sur le secteur médico-social : travailler la diversification de l'offre de soins avec des projets innovants de type EHPAD hors les murs, centre ressource territorial, hébergement temporaire et PASA de nuit notamment ;
- développer l'ouverture sur la ville, et proposer une offre de consultation de spécialité, en lien avec le GHT et la CPTS ;
- rédiger le PE.

##### *II. – Description du poste*

##### *Stratégie :*

- le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM et les orientations du GHT ;
- 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 ;
- le directeur participe activement aux réunions et aux projets du GHT. Il décline les différentes actions du GHT au niveau de son établissement ;
- il préside le directoire et anime les réunions des instances ;
- il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions ;
- 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.

Anime une équipe : directeur adjoint et encadrement de proximité.

##### *Gestion des ressources humaines :*

- le directeur dispose du pouvoir de nomination, organise l'évaluation et dispose du pouvoir disciplinaire sur les personnels de l'établissement ;

- il rend des arbitrages. Il veille au maintien d'un climat social apaisé dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux.

*Gestion administrative :*

- le directeur définit l'organigramme de la structure et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion ;
- il veille au bon fonctionnement de toutes les instances ;
- il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice ainsi que celui de sa trésorerie et de son bilan ;
- il suit les tableaux de bord et les indicateurs clés (occupation des lits, PMSI, indicateurs financiers et RH, etc.) ;
- il prononce les admissions des personnes hospitalisées et des résidents hébergés ;
- il s'assure du respect des droits des patients et des résidents.

*Gestion logistique :*

- le directeur est le garant du bon fonctionnement des flux logistiques.

### III. – Profil recherché

*Parcours professionnel :*

- expérience souhaitée en secteur gériatrique démontrant une capacité de travail en autonomie ainsi qu'une bonne connaissance des outils du secteur.

*Expérience souhaitée dans les domaines suivants et bonne connaissance :*

- de la gestion financière et des ressources humaines ;
- de la coopération inter-établissements ;
- du domaine sanitaire et médico-social ;
- de la démarche qualité.

*Qualités professionnelles requises :*

- avoir une aptitude à l'écoute, à la concertation, à la négociation ;
- savoir convaincre et faire adhérer ;
- avoir le sens de l'autorité ;
- être rigoureux ;
- aimer le travail en équipe.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- connaissances des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge ;
- connaissance des mécanismes financiers ;
- connaissance des populations et de leurs attentes techniques de conduite de changement, de gestions de projets).

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire et médico-social et savoir positionner l'établissement dans les réseaux de santé et médico-sociaux ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter l'établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité et des conditions de travail des personnels ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

## ANNEXE 2

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Les Abers », à LANNILIS et « Les jardins de Landouardon » à PLABENNEC (Finistère)**

##### I. – Description de l'établissement

L'EHPAD des Abers est en direction commune avec l'EHPAD de PLABENNEC. Les établissements sont situés sur la communauté de communes du Pays des Abers, au nord-ouest du Finistère.

L'équipe de direction est composée d'un directeur général et de deux directeurs adjoints, dont l'un dispose d'une délégation pleine et entière sur l'EHPAD de PLABENNEC.

Les deux établissements partagent un poste de médecin coordonnateur.

L'EHPAD des Abers est autorisé pour une capacité de 297 places (dont 6 accueil de jour, 1 PASA et 2 unités de vie protégées) et 30 places de SSIAD. La capacité d'accueil est répartie sur 3 sites géographiques sur les communes de LANNILIS (site principal), PLOUGUERNEAU et LANDEDA. Un important projet architectural est à venir dans les cinq prochaines années et demandera un investissement important de l'équipe de direction.

Le CPOM de l'EHPAD des ABERS est en cours de négociation en 2022 pour un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

L'EHPAD de PLABENNEC est autorisé pour une capacité de 120 places d'hébergement (dont 1 temporaire). L'EHPAD de PLABENNEC a été totalement reconstruit, situé en cœur de ville et présente des conditions d'accueil et d'accompagnement adaptées.

Le CPOM de l'EHPAD de PLABENNEC a été signé avec l'ARS et le conseil départemental pour la période 2021-2025.

L'EHPAD des ABERS et de PLABENNEC sont membres fondateurs du GCSMS Comete regroupant plusieurs EHPAD publics dans l'objectif de fédérer et structurer les parcours.

L'EHPAD des Abers est aussi le siège d'un service de mandataires judiciaires pour 28 établissements à l'échelle départementale.

## II. – Description du poste

- animation et encadrement de l'équipe de direction ;
- pilotage stratégique des projets (dont projets d'investissement) et des activités des établissements ;
- veiller au maintien d'une situation financière satisfaisante ;
- organisation du dialogue social et des différentes instances de l'établissement ;
- relations avec les élus, les partenaires ;
- négociation et suivi des CPOM signés avec les autorités ;
- inscription des établissements dans les réseaux de partenaires et dans les travaux de territoire ;
- poursuite des travaux de coopération dans le cadre du GCSMS COMETE.

## III. – Profil recherché

### *Expérience professionnelle appréciée :*

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

### *Connaissances particulières requises/prévues :*

- statut de la FPH ;
- connaissance du secteur de la gérontologie et des enjeux de l'évolution de l'offre ;
- connaissance de la législation et réglementation applicable aux EHPAD (y compris dans le champ budgétaire et financier) ;
- connaissance en matière de marchés publics.

### *Compétences professionnelles requises/prévues :*

- compétences managériales, sens de l'écoute et du dialogue ;
- compétence relationnelle avec les résidents, les familles, les élus, les partenaires ;
- sens de l'organisation, gestion de crise ;
- compétences en conduite de projet ;
- compétence d'analyse et de synthèse ;
- maîtrise de la communication.

## ANNEXE 3

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier « Paul Coste Floret » à LAMALOU-LES-BAINS (Hérault)**

### I. – Description de l'établissement

Centre hospitalier à activité unique de soins médicaux et réadaptation spécialisés dans la prise en charge des affections du système nerveux et de l'appareil locomoteur. 148 lits (dont 8 EVC) et 19 places de SMR + budgets annexes médico-sociaux = MAS de 20 places et unité de réinsertion des traumatisés crâniens type SESSAD expérimental de 3 places. Etablissement labellisé ARS Occitanie pour la prise en charge du covid long en hospitalisation de jour. Activités de consultations externes sur le suivi post-AVC, les bilans urodynamiques, les

injections de toxine botulinique, la posturologie. Etablissement labellisé THQSE (très haute qualité Santé Environnement) et QUALIOP1 (organisme de formation).

En complément : 2 autorisations d'éducation thérapeutique du patient (ETP) : patient à haut risque vasculaire + douleur chronique neuropathique.

290 ETP dont 10 ETP médicaux : équipes pluridisciplinaires de rééducation.

Etablissement membre du GHT Est Hérault & Sud Aveyron, établissement support CHU de Montpellier.

Projet médical partagé GHT en cours de renouvellement.

Contrat d'objectif et de moyens : sanitaire = en cours d'exécution 2019-2023, médico-social = en cours d'élaboration.

Enjeux fondamentaux : positionnement en tant qu'expert dans le maillage territorial de la filière SMR.

Réforme de la tarification des SMR à compter de 2023 et des expertises SMR.

Projet d'établissement en cours :

- transfert de la MAS pour concentration des activités de rééducation sur 2 sites au lieu de 3 ;
- réforme des expertises SMR ;
- développement de la télémédecine, télé-expertise ;
- création d'équipe mobile territoriale de SMR ;
- partenariats avec établissements membre du GHT pour développement d'activités de SMR ;
- développement d'un projet des usagers ;
- convergence du système d'information avec CHU de Montpellier puis autres établissements membres du GHT.

## II. – Description du poste

Poste de chef d'établissement :

*Pilotage général stratégique et managérial :*

- actualise, suit et évalue le projet d'établissement et participe à l'élaboration du projet de territoire du GHT ;
- conduit les négociations des CPOM ;
- pilote le projet de relocalisation de la MAS et concentration des activités SMR sur 2 sites au lieu de 3 ;
- poursuit les négociations avec les partenaires sociaux dans le cadre du SEGUR de la santé ;
- maintient les équilibres budgétaires et financiers, notamment dans le suivi actif des ETP ;
- en tant que président du directoire : pilote la démarche qualité, la gestion des risques et l'évaluation des pratiques professionnelles ; définit et conduit la politique générale de l'établissement et en garantit les valeurs ;
- répond aux appels à projets relatifs aux activités sanitaires ou médico-sociales relevant des compétences de l'établissement.

*Organisation :*

- veille au bon fonctionnement des instances ;
- anime l'équipe de direction et d'encadrement.

*Coopérations :*

- membre comité stratégique du GHT : participe à l'élaboration du projet de territoire, concernant plus particulièrement la filière SMR ;
- met à jour, suit et évalue les conventions de coopération avec les partenaires sanitaires et médicosociaux ;
- développe des coopérations intra et hors GHT relatives aux activités d'expertises du centre COSTEFLORET.

*Conduite générale :*

- assure, en lien avec l'équipe administrative, la gestion financière et la définition de la stratégie ;
- manage l'ensemble des équipes en lien avec l'encadrement intermédiaire ;
- poursuit la politique de fidélisation et d'accompagnement des professionnels dans les projets de Qualité de vie au travail, avec forte dimension sur l'attractivité de l'établissement.

## III. – Profil recherché

*Expérience professionnelle appréciée :*

- management de proximité auprès des équipes ;
- écoute et dialogue social de qualité ;
- capacité d'animation et d'implication dans le fonctionnement de l'établissement et du GHT ;
- sens de l'intérêt général ;
- autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- connaissances en matière de gestion des ressources humaines, de gestion budgétaire, financière et comptable ;

- connaissances juridiques : statuts, codes ;
- conduite de projet et management d'équipes.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- conduite de projets ;
- partenariats, travail en réseau ;
- management bienveillant ;
- sens du relationnel et de la négociation avec les acteurs internes et externes ;
- capacité à communiquer en interne et externe ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- capacité à décider et arbitrer.

## ANNEXE 4

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public départemental « Blanche de Fontarce » à CHATEAUROUX (Indre)**

##### *I. – Description de l'établissement*

L'établissement public départemental Blanche de Fontarce est un établissement public social et médico-social exerçant ses activités dans le département de l'Indre, intervenant dans le champ de la protection de l'enfance, du handicap et des personnes âgées.

Au titre de sa mission de protection de l'enfance, l'établissement gère le foyer départemental de l'enfance de l'Indre, doté de 36 places. Il accueille des mineurs faisant l'objet d'une mesure de protection. Il gère également un centre parental de 9 places qui accueille des mères ou des couples en difficulté avec leur(s) enfant(s). Ces deux structures sont installées à Châteauroux.

Dans le champ du handicap, l'établissement gère trois sites : le FAO « Les Ecureuils » installé à Châteauroux. Cet établissement compte 27 places (15 places d'internat, 10 places d'accueil de jour et 2 places d'accueil temporaire), le Foyer « La Bussière » à Pérassay, qui se situe au sud-est du département, composé de 44 places (32 places d'internat en FAO, 10 places de FAM et 2 places d'accueil d'urgence) et l'Espace Benjamin de Chaillac, qui se trouve au sud-ouest du département, composé de 30 places (20 places de FAM et 10 places de MAS). Depuis début juillet 2016, l'établissement intervient également dans le champ des personnes âgées avec l'ouverture d'un EHPAD de 52 places à Chaillac.

L'établissement gère en plus de ses activités sociales et médico-sociales, un important parc immobilier composé de biens très divers, dont plusieurs immeubles de rapport. La structure ne dispose pas de service intervenant en milieu ordinaire et devra donc développer une culture de la prise en charge en inclusion pour s'adapter aux objectifs du PRS. Elle devra également renforcer sa politique qualité et développer ses outils de gestion.

##### *II. – Description du poste*

Le directeur assure le pilotage stratégique, le fonctionnement et le développement de l'EPD.

Le directeur fait le lien entre la politique des ressources humaines et les possibilités financières, assure une politique active de modernisation des locaux, mais il a aussi le souci d'avoir la communication juste, de la promotion, de la valorisation et du positionnement de l'établissement avec l'ensemble des partenaires.

Il est le garant de la mise en œuvre des projets d'établissement et des projets individualisés de prise en charge des usagers. Il prépare les instances : conseil d'administration, comité technique d'établissement, CHSCT.

Il gère et propose au conseil d'administration les décisions stratégiques en matière de gestion du patrimoine (200 locataires répartis à Paris, Nantes et dans l'Indre) : pilotage des opérations de travaux, suivi des mouvements locatifs (entrées, sorties, négociations des baux commerciaux), lien avec le mandataire chargé de la gestion du patrimoine. Il supervise la cellule qualité et les services supports (logistique, technique, cuisine centrale) ainsi que les services administratifs (placés sous la responsabilité de l'attaché d'administration hospitalière). Il participe aux gardes de direction. Le poste est basé à Châteauroux, mais 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 établissements à superviser.

Capacité à fonctionner en articulation avec des directeurs adjoints présents sur les sites de prise en charge des usagers.

*Compétences professionnelles techniques :*

- gestion administrative et financière d'un établissement ;
- management d'équipe ;
- conduite du changement ;
- connaissance de l'environnement et des dispositifs médico-sociaux ;

- connaissance de la réglementation du champ couvert par l'établissement ;
- connaissance des problématiques liées au public accueilli ou accompagné par la structure ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale/médico-sociale.

## ANNEXE 5

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice des EHPAD de MEZIN, de SOS et d'ASTAFFORT (Lot-et-Garonne)**

##### *I. – Description de l'établissement*

Les 3 établissements sont localisés en Lot-et-Garonne (47), en milieu rural au sud du département.

Les structures se situent à proximité de la commune d'AGEN (préfecture du département)

La gare d'Agen dessert Bordeaux (118 km) et Toulouse (94 km).

La distance entre AGEN et MEZIN est de 40 km, celle de SOS est d'environ 50 km et ASTAFFORT est à 20 km.

Les distances entre les 3 structure sont les suivantes : MEZIN – SOS est à 12 km, MEZIN – ASTAFFORT à 42 km et SOS-ASTAFFORT à 51 km

La capacité totale de l'Ehpad de Mézin est de 98 lits d'hébergement permanent + 24 places en résidence autonomie.

En ce qui concerne l'Ehpad de Sos, sa capacité totale est de 57 lits d'hébergement permanent. Il gère également un SSIAD de 33 places

Quant à l'Ehpad d'Astaffort, sa capacité totale est de 74 lits d'hébergement permanent

Les établissements s'inscrivent sur le territoire Agen-Nérac en complémentarité avec les autres structures médico-sociales, sanitaires et services existantes. Ils participent à la construction, à la fluidité et à la continuité du parcours de santé de la personne âgée sur le territoire.

##### *II. – Description du poste*

Le chef d'établissement est le garant de la gestion de la structure pour l'ensemble des champs qui concourent à son bon fonctionnement : pilotage stratégique et organisation générale, suivi et développement de l'activité, management de proximité auprès des équipes, pilotage financier, administratif et des ressources humaines, consolidation et développement des partenariats.

##### *III. – Profil recherché*

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

Il dispose d'une parfaite connaissance des acteurs institutionnels et locaux du secteur sanitaire et médico-social.

Il maîtrise la législation et la réglementation relative aux établissements pour personnes âgées.

Il maîtrise le fonctionnement financier et budgétaire des ESMS.

Il maîtrise le management d'équipes pluridisciplinaires et sait fédérer son équipe autour de projets.

Il assure et facilite des échanges de qualité avec les résidents et les familles.

Il fait preuve de dynamisme et de sens des responsabilités dans l'ensemble de ses missions.

## ANNEXE 6

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de l'Isle-sur-la-Sorgue (Vaucluse)**

##### *I. – Description de l'établissement (les enjeux fondamentaux de l'établissement notamment au regard de l'offre de soins territoriale)*

Le centre hospitalier de l'Isle-sur-la-Sorgue est un établissement de proximité à orientation essentiellement gériatrique fait partie du GHT de Vaucluse, qui recouvre l'ensemble du département et compte dix établissements de santé. L'établissement support est le CH d'Avignon.

L'offre de soins du centre hospitalier est orientée quasi-exclusivement vers la personne âgée.

Court séjour : 8 lits de médecine à orientation soins palliatifs dont 5 LISP.

Moyen séjour : 20 lits de soins de suite et de réadaptation polyvalent dont 5 LISP.

Une offre médico-sociale importante : 106 places de SSIAD, 115 d'EHPAD et de nombreux dispositifs Alzheimer : accueil de jour, plateforme des aidants, ESA, UHR et PASA.

Mise en œuvre d'une coordination de l'équipe territoriale de soins palliatifs Sud-Vaucluse (2022).

C'est un établissement engagé dans la construction de la filière gériatrique sur son territoire, qui travaille étroitement avec le GHT et souhaite s'investir dans la prévention et de détection des fragilités chez les personnes âgées à domicile.

Dans le cadre de l'élaboration du nouveau PE et avec la labellisation « hôpital de proximité », le travail avec les partenaires du territoire dont la CPTS sera conforté pour répondre aux besoins de santé des populations.

*Les projets :*

- poursuivre la mise en œuvre de son projet immobilier de reconstruction et de modernisation, qui concerne le sanitaire comme le médico-social ;
- conforter les missions clés du centre hospitalier, et notamment l'excellence en soins palliatifs ;
- développer d'autres modes d'accueil en SSR à travers le projet d'ouverture d'un hôpital de jour ;
- sur le secteur médico-social : travailler la diversification de l'offre de soins avec des projets innovants de type EHPAD hors les murs, centre ressource territorial, hébergement temporaire et PASA de nuit notamment ;
- développer l'ouverture sur la ville, et proposer une offre de consultation de spécialité, en lien avec le GHT et la CPTS ;
- rédiger le PE.

## II. – Description du poste (missions et activités)

*Stratégie :*

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM et les orientations du GHT.

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

Le directeur participe activement aux réunions et aux projets du GHT. Il décline les différentes actions du GHT au niveau de son établissement.

- il préside le directoire et anime les réunions des instances ;
- il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions ;
- 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 ;
- anime une équipe : directeur adjoint et encadrement de proximité.

*Gestion des ressources humaines :*

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

Il rend des arbitrages. Il veille au maintien d'un climat social apaisé dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux.

*Gestion administrative :*

- le directeur définit l'organigramme de la structure et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion ;
- il veille au bon fonctionnement de toutes les instances ;
- il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice ainsi que celui de sa trésorerie et de son bilan ;
- il suit les tableaux de bord et les indicateurs clés (occupation des lits, PMSI, indicateurs financiers et RH, etc.) ;
- il prononce les admissions des personnes hospitalisées et des résidents hébergés ;
- il s'assure du respect des droits des patients et des résidents.

Gestion logistique : le directeur est le garant du bon fonctionnement des flux logistiques.

## III. – Profil recherché (compétences recherchées, nature et niveau des expériences professionnelles attendus)

Parcours professionnel : expérience souhaitée en secteur gériatrique démontrant une capacité de travail en autonomie ainsi qu'une bonne connaissance des outils du secteur.

*Expérience souhaitée dans les domaines suivants et bonne connaissance :*

- de la gestion financière et des ressources humaines ;
- de la coopération inter-établissements ;
- du domaine sanitaire et médico-social ;
- de la démarche qualité.

*Qualités professionnelles requises :*

- avoir une aptitude à l'écoute, à la concertation, à la négociation ;
- savoir convaincre et faire adhérer ;
- avoir le sens de l'autorité ;
- être rigoureux ;
- aimer le travail en équipe.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- connaissances des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge ;
- connaissance des mécanismes financiers ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite de changement, de gestions de projets).

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire et médico-social et savoir positionner l'établissement dans les réseaux de santé et médico-sociaux ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter l'établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité et des conditions de travail des personnels ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

## ANNEXE 7

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Saint Benoit » à DONCHERY,  
« Flamanville » à BAZEILLES et « L'Abbaye » à MOUZON (Ardennes)***I. – Description de l'établissement*

Les 3 EHPAD sont situés en proximité de la ville de Sedan, 2<sup>e</sup> ville des Ardennes :

L'EHPAD de Bazeilles se situe entre Charleville-Mézières (20 min) et Sedan (10 min).

Bazeilles est une ville frontalière avec la Belgique de 2 500 habitants.

L'EHPAD de Mouzon est à 20 minutes à l'est de Sedan (2 500 habitants)

L'EHPAD de Donchery est à 5 minutes de Sedan (2 200 habitants).

EHPAD Flamanville : 40 places d'hébergement permanent pour personnes âgées.

EHPAD Saint Benoit : 84 places d'hébergement permanent pour personnes âgées dont 1 PASA de 14 places.

EHPAD L'Abbaye : 78 places d'hébergement permanent pour personnes âgées.

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

Projet de fusion des trois EHPAD.

Adaptation de l'offre à réaliser.

Projet d'établissement à finaliser et mettre en œuvre :

- développement de solutions de répit adaptées pour les aidants (complémentarité à trouver avec la résidence autonomie de Mouzon) ;
- développement des alternatives à l'hébergement permanent ;
- PPI à finaliser ;
- développer des actions de prévention de la perte d'autonomie des résidents d'EHPAD.

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

Un projet de fusion des 3 EHPAD sera à poursuivre à l'arrivée du futur directeur (objectif de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Une expérience de fusion serait donc un plus.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

Maîtrise de la technicité du poste.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- animation au niveau du territoire ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- animation, coordination, motivation des équipes ;
- négociation ;
- capacité à fédérer ;
- conduite de projet et accompagnement du changement ;
- conduite du dialogue social.

## ANNEXE 8

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de MIREPOIX (Ariège)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD se situe actuellement au cœur de la ville de Mirepoix.

Cet équipement est central pour le bassin de vie du mirapicien. Des liens évidents se nouent avec le département de l'Aude limitrophe (un projet de GSMS est à l'étude avec un EPA de Chalabre).

Il propose une offre étayée en hébergement permanent (72 places, toutes habilitées à l'aide sociale) et 14 places de PASA.

Des financements Ségur de la santé et du département (3,5 M€) sont venus conforter le projet de reconstruction de l'établissement en proche proximité du bourg et proposera en plus du capacitaire et de l'offre existante, 2 places d'hébergements temporaires et 13 places en unité protégée ; 26 lits en chambres doubles seront supprimés. Le coût de reconstruction s'établit à 11,5 M€ HT. L'établissement est assujéti à la TVA et bénéficie, à ce titre, d'une récupération de TVA dans le cadre d'un investissement massif. A noter que la structure connaît un taux d'endettement très faible (inférieur à 2 %), ce qui laisse supposer un autofinancement suffisant.

Pour ce projet de reconstruction, les programmes techniques et programmes fonctionnels ont été élaborés de manière collaborative avec les professionnels, sur la base des besoins des résidents et ont été finalisés avec les élus locaux, l'ingénieur territoriale de l'ARS et le conseil départemental. La suppression des chambres doubles a été posée comme un corollaire à l'amélioration des pratiques professionnelles devant conduire à une individualisation complète des besoins des résidents.

La structure connaît actuellement un taux d'absentéisme significativement bas (environ 5,6 % en données calendaires et 9,5 % en jours travaillés). Un travail RH a été mené et un dialogue social de qualité s'est installé avec les représentants du personnel. Ceux-ci s'inscrivent dans une démarche constructive et participent activement aux évolutions organisationnelles et stratégiques lorsque nécessaire (travail sur les fiches de poste et tâches, etc.) et peuvent être force de proposition.

La structure est engagée dans un processus de réflexion des pratiques professionnelles axé sur les besoins identifiés des résidents (accompagnements non médicamenteux, projets personnalisés, incontinence). Des partenariats avec l'ARS et certains dispositifs ont été conclus afin d'accompagner cette démarche (hygiène bucco-dentaire, nutrition, activité physique adaptée).

Les professionnels présents sont tous parties prenantes à ces dispositifs et des groupes de réflexions sont menés par l'encadrement (psychologue, ergothérapeute, cadre supérieur de santé, médecin coordonnateur).

L'établissement est en cours de construction d'un GCSMS avec un EHPAD public autonome voisin afin d'identifier des potentiels axes de travail commun et dégager des priorités de territoire (mandataires judiciaires, animations, projet médical, pôles administratifs de compétences au sein des structures).

Un travail d'actualisation de certains documents sera à conduire parallèlement au projet de reconstruction afin d'identifier des leviers d'amélioration de la qualité (évaluation interne et projet d'établissement notamment). A noter que le diagnostic partagé du CPOM a été réalisé mais pourra être amendé. Sa signature ayant été repoussée du fait de la pandémie de Covid.

Les relations entre l'établissement, les institutions publiques et autorités de tarification ne posent pas de problème particulier et il a été admis que la transparence était une valeur commune.

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

L'établissement a reconstruit une image positive sur le territoire. Les programmes techniques et fonctionnels de la reconstruction à venir, en accord avec les autorités, ont pour objectif de faire de l'établissement le point nodal de la prise en charge gérontologique du territoire.

La politique financière de l'établissement consiste donc à un suivi rigoureux des dépenses de fonctionnement avec un assainissement des comptes, mené en collaboration avec le Trésor public en 2021. La constitution de réserves et l'investissement sont orientés vers des immobilisations transférables sur le nouveau site. La structure financière est saine mais nécessite néanmoins un regard accru du fait des revalorisations salariales du ségur et d'une perte d'activité liée aux chambres doubles.

*Coordination externe et interne :*

Création d'un GCSMS avec l'établissement voisin, participation active à des réunions de territoire avec les EHPAD publics autonome et le centre hospitalier.

Relations avec les autorités de tarification saines et transparentes.

*Conduite générale de l'établissement :*

- dialogue social de proximité et apaisé, avec faible taux d'absentéisme. Respect des règles RH. Politique financière définie avec constitution de réserves ;
- contrôle de gestion ;
- proximité avec les familles et résidents ;
- approfondissement de l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur (réseaux associatifs, autres établissements, partenariats institutionnels).

*Principaux projets à conduire :*

- projet architectural de reconstruction (conception et réalisation) dans le respect de l'enveloppe financière établie ;
- accompagnement et protocolisation des nouvelles pratiques professionnelles ;
- préservation du dialogue social de qualité et d'un faible absentéisme ;
- actualisation du projet d'établissement (en lien avec les pratiques professionnelles et le projet architectural).

### III. – Profil recherché

*Expérience professionnelle appréciée :*

- conduite de projet (qualité et architecturaux) et/ou appétence pour la reconstruction.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- maîtrise des règles de la commande publique et de la comptabilité publique M22 ;
- gestion RH ;
- cadre normatif relatif aux établissements accueillant des personnes âgées dépendantes.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- projet architectural/marchés publics.
- maîtrise du dialogue social et des leviers de communication entre acteurs internes et externes ;
- management de terrain.

## ANNEXE 9

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « les jardins de Saint-Illide » à SAINT-ILLIDE et « le Bocage » à de PLEAUX (Cantal)**

##### I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Pleaux (41 places) et de Saint-Illide (63 places) disposant de places hébergements temporaires, sont situés au sud-est du département et distants de 30 km l'un de l'autre. Ces deux structures sont ancrées dans leur territoire par une dynamique partenariale avec des enjeux forts en termes de mutualisation et d'attractivité en termes de personnels.

En 2021, ces 2 EHPAD ont connues des difficultés certaines entraînant une inspection conjointe des deux autorités début 2021 et la mise sous administration provisoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une période transitoire afin de permettre une remise à plat du fonctionnement des 2 EHPAD dans un climat social apaisé suite au départ de la direction. L'objectif de l'administration provisoire est d'engager les actions identifiées comme urgentes et de permettre aux établissements de poursuivre leur activité sur une autre base.

Les axes qui se déclineront dans un plan d'actions concret, sont :

- la sécurisation et le renforcement de la qualité de la prise en charge globale en particulier sur le volet soins ;
- la mise en place d'une politique managériale et une gestion des ressources humaines apaisée ;
- le développement d'une communication interne et externe claire ;
- la restauration d'une confiance interne et au sein des instances ;
- l'actualisation des procédures et des modalités d'organisation ;
- la mise à jour des projets et des outils ;
- l'évolution des projets en sachant les adapter aux besoins des résidents et des problématiques des personnes âgées.

L'enjeu pour la nouvelle direction sera de poursuivre les actions mises en place, de stabiliser et structurer le fonctionnement des 2 EHPAD, d'accompagner les équipes aux changements et d'impulser rapidement une

nouvelle dynamique interne et de gestion de projets collaboratifs également en partenariat avec les autres acteurs du territoire et du département.

## II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

- de sécuriser et d'améliorer le fonctionnement des 2 EHPAD dans le respect du dialogue social et des règles en vigueur sur ce champ d'intervention ;
- d'être le garant de la bonne conduite des établissements ;
- de poursuivre les améliorations engagées et le plan d'actions validées par les autorités ;
- de pérenniser et fidéliser les équipes de professionnels engagés ;
- d'engager des dynamiques partenariales et de projets en interne et externes afin ;
- d'optimiser les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes.

## III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

- d'une expérience du secteur et en management ;
- d'une envie et d'une capacité d'accompagner les équipes et les professionnels dans les évolutions des organisations attendues sur plusieurs aspects et champs d'interventions (soins-fonctions supports hôteliers...);
- capacité à faire évoluer les projets des 2 EHPAD en termes d'adaptation de l'offre aux besoins et architectural ;
- d'aptitudes au travail en d'équipe ;
- de savoir manager et se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations données par les autorités ;
- qualité de négociateur ;
- aptitude à la communication et information des instances et des partenaires ;
- bonnes connaissances et d'analyses budgétaires et juridiques.

## ANNEXE 10

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD d'AUBETERRE-SUR-DRONNE (Charente)**

##### I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé à Aubeterre-sur-Dronne, dans le sud-est de la Charente, au sein de la communauté de communes Lavalette Tude Dronne. Limitrophe du département de la Dordogne, Aubeterre est situé à 42 km au sud d'Angoulême.

Les locaux de l'établissement sont en bon état et agréables pour les résidents, le projet architectural va moderniser et améliorer les conditions d'accueil. L'établissement est reconnu comme un acteur incontournable de la filière gériatrique du Sud Charente. Il est situé au cœur d'une cité rurale mais dynamique, et ouvert sur l'extérieur. La commune d'Aubeterre fait partie des plus beaux villages de France.

Le personnel est fortement attaché à l'établissement et le sentiment d'appartenance est très présent. Aucune défection de personnel n'est survenue pendant la période Covid.

L'implantation rurale va rendre difficile le recrutement de personnel qualifié (IDE, AS...) lors des départs en retraite, cependant la GPMC permet d'anticiper les formations promotionnelles et la montée en compétences (AS/IDE).

La taille de l'établissement rend par ailleurs l'équilibre budgétaire très sensible aux dépenses de personnel liées à l'absentéisme, l'augmentation de capacité de 12 places qui sera effective dans le cadre du projet architectural devrait permettre de renforcer l'équilibre budgétaire.

L'activité de l'établissement est stable et en adéquation avec les besoins de la population de son bassin d'implantation. La principale difficulté pour maintenir cette activité est le nombre important de chambres doubles (15 chambres doubles soit 30 lits sur 68). Néanmoins son taux d'occupation est satisfaisant.

Le projet de réhabilitation/extension est bien avancé (choix de l'architecte en oct. 2022, PPI réalisé en juin 2022...). Il fait partie des dossiers étudiés dans le cadre du Ségur de l'investissement.

##### II. – Description du poste

Les missions du directeur sont les suivantes :

- organiser l'accueil et l'accompagnement médico-social des résidents, ainsi que la conduite générale d'un établissement qui accueille des personnes âgées dépendantes, de l'admission à leur accompagnement global

au quotidien avec une équipe pluridisciplinaire susceptible de répondre aux besoins spécifiques de cette population ;

- favoriser le respect des résidents et de leur droit à un accompagnement individualisé au sein d’une institution qui promeut la bientraitance au cœur de l’ensemble des actions qu’elle développe ;
- veiller au bon déroulement du dialogue avec les résidents et leurs familles ;
- assurer la gouvernance de l’établissement, la constitution et le fonctionnement des instances, la conduite des projets allant de l’institutionnel à l’individuel, et inscrire l’établissement au sein de son environnement, en poursuivant son ouverture vers l’extérieur pour l’associer à la vie de son territoire ;
- manager une équipe d’une cinquantaine de salariés, organiser le travail et l’accompagnement des équipes, élaborer et actualiser les fiches de postes et de tâches et favoriser l’appropriation par les personnels de leur rôle institutionnel et des valeurs d’accompagnement dans la bientraitance de publics fragilisés par l’âge et la perte d’autonomie ;
- représenter l’établissement auprès des partenaires et des institutions administratives, dans les démarches d’engagement officiel de l’institution quelle que soit leur nature ;
- participer aux travaux du groupement hospitalier de territoire de Charente.

En terme de stratégie, le projet d’établissement est en cours pour la période 2020-2025.

Le CPOM est programmé pour 2023. Le projet de réhabilitation/restructuration/extension en cours sera étudié en 2023 dans le cadre du Ségur.

L’EHPAD travaille en partenariat avec le CH sud Charente (EMOG, EMSP, pôle de gériatrie), l’HAD, le centre hospitalier d’Angoulême, structure support du GHT de Charente, les ES et EHPAD voisins de Dordogne (La Roche Chalais, Ribérac, Saint-Aulaye), le pôle de santé libéral de Chalais, Aubeterre, Saint-Séverin, Brossac.

### III. – Profil recherché

Des qualités de management s’appuyant sur un sens de l’écoute et du dialogue devront permettre la conduite de l’établissement tant en interne qu’en externe, en veillant à s’assurer de l’adhésion des personnels aux réponses que l’établissement doit mettre en place au bénéfice des usagers.

Les missions à exercer sur un poste de direction d’établissement ne pourront que bénéficier de l’acquis d’expériences et de démarches professionnelles ayant conduit à la signature de contrats pluriannuels d’objectifs et de moyens, de dossier PAI, d’accord sur le temps de travail...

La connaissance de la prise en charge globale des personnes âgées dépendantes dans ses diverses dimensions, allant des besoins spécifiques de prise en charge aux connaissances techniques, en passant par le champ législatif apparaît fondamentale.

Le directeur devra maîtriser les grands processus de gestion d’un établissement public médico-social, démontrer des compétences dans le management des équipes et dans la conduite des projets.

Il devra maîtriser rapidement les connaissances nécessaires à la conduite générale d’un l’établissement (domaine ressources humaines, financier, budgétaire, juridique...).

## ANNEXE 11

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l’EHPAD de VIGEOIS (Corrèze)**

##### *I. – Description de l’établissement*

L’EHPAD dispose de 90 lits d’hébergement permanent dont :

- 14 lits d’unité sécurisée Alzheimer ;
- 14 places PASA ;
- EHPAD Pôle Ressources de Proximité.

Ainsi qu’une 1 PUI (dotation globale avec PUI : 0.50 ETP de pharmacien et 0.40 ETP de préparateur).

*Principaux projets à conduire :*

- initier après analyse des facteurs de risque ou de succès les projets de restructuration, de fusion ou de coopération (avec le secteur hospitalier, d’autres établissements ou services de prise en charge du même public), en lien avec l’ARS, et le conseil départemental ;
- définir la gouvernance de ces projets et conduit lui-même les projets stratégiques ;
- préparer les équipes concernées, et le cas échéant avec l’équipe de direction, à ces changements ;
- animer les réunions de concertation ou de négociation ;
- assurer le rôle de recours ou l’arbitre en cas de conflits ou de crises liés à ces projets ;
- aboutir à une pérennisation de l’EHPAD pôle ressources de proximité (expérimentation suite à l’appel à projets en 2019) ;
- apporter des réponses aux différents appels à projets en coopération avec les autres établissements du territoire ;

- assurer le maintien de l'équilibre budgétaire ;
- promouvoir la qualité de vie au travail ;
- promouvoir la prise en charge des résidents ;
- inscription de l'établissement dans des projets innovants.

## II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

### *Stratégie :*

- il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS, les services du conseil départemental, les autres collectivités territoriales, le secteur sanitaire et la PTA ;
- il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le conseil d'administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;
- il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent ;
- il définit la politique financière de son établissement.

### *Organisation :*

- il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion ;
- il définit et adapte l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

### *Coordination externe et interne :*

- il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes ;
- il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant compte notamment les spécificités réglementaires ;
- il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord) ;
- il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux ;
- il préside ou anime et coordonne différentes instances de l'établissement et le cas échéant les réunions de direction ;
- il arbitre les choix opérationnels. Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

### *Conduite générale de l'établissement :*

- il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et période de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et les urgences : urgences sociales et urgences judiciaires ;
- il prononce les admissions des personnes accueillies ;
- il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement ;
- il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles) et de la promotion de la « Bienveillance » ;
- il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service ;
- il met en œuvre avec les équipes l'évaluation interne et prépare les opérations d'évaluation externe et procède au contrôle des activités ;
- il dispose du pouvoir de nomination, d'évaluation et disciplinaire sur les personnels de son établissement. Il évalue ses collaborateurs directs ;
- il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

## III. – Profil recherché

### *Expérience professionnelle appréciée :*

- conduite de projet ;
- fonctions de direction ;
- gestion RH ;
- conduite du dialogue social ;
- expérience du secteur Personnes âgées – Personnes handicapées.

### *Connaissances particulières requises/prévues :*

- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution) ;

- connaissance des populations et de leurs attentes, connaissance sur les déterminants liés au vieillissement de la population, de la perte d'autonomie, et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des résidents et de leurs familles.

## ANNEXE 12

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Les Fontenelles » à RAMONVILLE-SAINT-AGNE (Haute-Garonne)**

##### *I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD « Les Fontenelles » est situé à Ramonville-Sainte-Agne, à 2 km au sud de Toulouse.

La commune est bordée par le canal du midi et se situe à proximité immédiate des axes autoroutiers notamment :

- « L'autoroute des deux mers » (A61) reliant la Méditerranée ;
- « La Pyrénéenne » (A64) reliant à l'Atlantique ;
- et « l'Ariégeoise » (A66) permettant l'accès aux Pyrénées.

Elle commune est desservie par le métro. Elle compte plus de 15 000 habitants et est le 9<sup>e</sup> du département.

L'établissement compte 83 lits dont 3 lits d'hébergement temporaire, ainsi qu'une unité protégée de 14 places. D'architecture récente (ouvert depuis mai 2014), il accueille des résidents de plus de 60 ans porteurs ou non de troubles du comportement modérés.

Année validation GMP, PMP : 2017.

GMP : 804,00.

PMP : 269,00.

##### *II. – Description du poste*

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement, en prenant en compte les besoins des résidents, les professionnels qui interviennent et l'environnement. Dans ce cadre, il positionne, en accord avec le conseil d'administration, l'EHPAD dans l'environnement territorial (social, médico-social et sanitaire) afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles.

Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement les établissements.

Il inscrit l'établissement dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Le directeur clarifie les missions de chacun en cadrant les droits et devoirs de chacun.

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que les délégations de gestion. Il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative, (négocie les moyens de parvenir aux objectifs) mais fixe les résultats attendus et les délais. Il adapte ainsi l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

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

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

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

Il prend en charge la gestion de crise sanitaire dans son établissement (respect des recommandations nationales et régionales, gestion des stocks de matériel (masques, gel...), relations avec les familles...).

##### *III. – Profil recherché*

- expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques ;

- conduite de projets : projet d'établissement à faire vivre, projet de soins ;
- bonnes connaissances en DRH et en management : gestion prévisionnelle des métiers et compétences, conduite du dialogue social ;
- connaissances de l'environnement et de la politique de santé régionale et départementale afin de s'inscrire dans une dynamique d'animation territoriale associant les établissements de santé et les établissements médico-sociaux ;
- connaissances en matière de gestion financière ;
- compétences relatives aux fonctions de chef d'établissement d'un EHPAD ;
- capacité à s'investir dans un projet d'amélioration de la qualité en EHPAD conduit au niveau départemental en lien avec le Gérontopôle ;
- aptitude à la gestion de crise.

## ANNEXE 13

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'ESAT FOYER SAMSAH « Le Ruisselet » à RIEUX-VOLVESTRE (Haut-de-Garonne)**

##### *I. – Description de l'établissement*

« Le Ruisselet » est situé sur la commune de Rieux-Volvestre, à 52 km de Toulouse. C'est un établissement communal géré par le CCAS.

Il a pour mission d'accompagner des adultes en situation de handicap orientés par la MDPH.

Il est composé de 3 services :

Esat : 60 places ;

Foyer : 31 places d'hébergement dont 2 en accueil temporaire et 10 places en section Temps libéré ;

Samsah : 34 places.

Deux importants projets de rénovation/extension ont permis une amélioration du cadre de vie et travail.

*Objectifs et projets à mettre en œuvre :*

Actualisation du projet d'établissement des projets de services.

CPOM à négocier avec l'ARS et le CD 31 selon un calendrier restant à définir avec les autorités.

Mise en œuvre des nouvelles politiques du handicap notamment le plan de transformation des ESAT.

Gestion de l'activité commerciale de l'ESAT.

Pérennisation de la nouvelle section Temps libéré et du nouvel agrément du foyer d'hébergement.

Multi-partenariats à consolider et développer afin de favoriser l'inclusion sociale et professionnelle, et favoriser les parcours.

##### *II. – Description du poste*

- définir et conduire le projet d'établissement dans le cadre des politiques publiques : mettre en œuvre en lien avec le CCAS une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens pour répondre aux besoins des usagers, formaliser le projet institutionnel et garantir sa mise en œuvre, coordonner l'exécution des délibérations du conseil d'administration, animer les instances institutionnelles, s'assurer de la réalisation des évaluations ;
- garantir la qualité de l'accompagnement des usagers, le respect de leur droit, de leur sécurité et de leur projet : animer la démarche qualité, veiller à la mise en œuvre d'une politique d'inclusion des usagers dans le milieu ordinaire, promouvoir les bonnes pratiques en lien avec les chefs de services, veiller à l'application des normes d'hygiène et de sécurité, participer aux exigences de direction et garantir la continuité du service ;
- manager les équipes des différents services et gérer les ressources humaines : identifier les besoins en matière de compétences, recruter les professionnels de l'établissement en lien avec le CCAS et les chefs de service, prononcer les admissions des usagers, fédérer l'équipe et garantir sa cohésion, animer les réunions de direction et la démarche de promotion de la QVCT, réaliser les entretiens d'évaluation de l'encadrement et des psychologues, définir la politique de formation du personnel et des travailleurs, veiller au respect du cadre réglementaire et législatif et des procédures mises en place au Ruisselet, assurer les relations avec les représentants du personnel ;
- assurer la gestion administrative, budgétaire et financière de l'établissement : préparer et gérer les quatre budgets de l'établissement, négocier les moyens attribués avec les financeurs, gérer les marchés publics, définir une politique d'investissement sur la base d'une analyse financière et d'un plan pluriannuel, déposer des dossiers de demandes de subvention, se doter d'outils numériques pertinents dans le respect de la réglementation RGPD ;
- s'assurer de la viabilité des activités de l'ESAT : définir une politique commerciale tenant compte des capacités des travailleurs, représenter l'établissement auprès des plus gros clients, répondre aux appels

- d'offres en lien avec le chef d'ateliers, veiller à la réalisation de prestations de qualité dans le respect des délais, coûts, et normes, s'assurer de l'adéquation des moyens et équipements aux activités de production ;
- développer le travail en réseau avec les autres établissements, les partenaires institutionnels et les entreprises dans le sens d'une complémentarité et d'une cohérence des dispositifs auprès des usagers et afin de faciliter les parcours.

### III. – Profil recherché

#### *Expérience professionnelle appréciée :*

- gestion budgétaire et financière ;
- management et conduite du dialogue social ;
- projets de coopération ;
- gestion de projets.

#### *Connaissances particulières requises/prévues :*

Connaissances de la réglementation et des politiques publiques dans le champ du handicap.  
Connaissance de la réglementation en matière de ressources humaines, financières et budgétaires.

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

- définir une stratégie et la traduire en orientations, plans d'actions et en moyens de réalisation ;
- conduire le changement afin d'adapter l'organisation de l'établissement à l'évolution des besoins et attentes des usagers et aux politiques publiques ;
- savoir communiquer et rendre compte au président, vice-président, au conseil d'administration et aux organismes de tutelle ;
- piloter, animer, fédérer l'équipe ; évaluer, développer et valoriser la compétence de ses collaborateurs ;
- gérer des moyens techniques, financiers et commerciaux ;
- s'assurer du respect du cadre réglementaire ;
- inscrire l'établissement dans le réseau et l'environnement économique.

## ANNEXE 14

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de MENS et de CORPS (Isère)**

##### *I. – Description de l'établissement*

Le poste de direction couvre la direction de l'EHPAD intercommunal de Mens (38710) et de l'EHPAD « Hostachy » de Corps (38970).

Le directeur organise la conduite générale des deux établissements, met en œuvre le projet d'établissement et coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

L'EHPAD de Mens est installé dans des locaux de construction récente, spacieux et confortable. Il compte 86 résidents, dont 14 résidents dans une unité de psycho gériatrie et dont 5 résidents en hébergement temporaire.

La réhabilitation de l'EHPAD de Corps (43 résidents) est en cours et devrait s'achever en avril 2022. Le directeur assure la conduite du projet de travaux assisté par un architecte.

Les deux établissements sont installés dans une zone de moyenne montagne et sont distants de 25 minutes. Ils sont à équidistance (20 minutes) d'un hôpital de proximité (CH de La Mure).

Au-delà de la direction commune, ces établissements bénéficient du soutien du CHU de Grenoble Alpes et du CH Alpes Isère :

- rattachés à l'interfilière gériatrique sud-Isère et participation à des projets communs (exemple : acquisition d'un charriot de télé-médecine) ;
- convention avec le RIPIN (équipe mobile d'hygiène, expertise dans le cadre des problématiques liées à la crise sanitaire ;
- convention avec une équipe mobile de soins palliatifs ;
- convention avec une équipe mobile psychiatrie du sujet âgée rattachée au CH Alpes Isère.

Un projet d'accueil de jour de 6 places a été co-construit à l'échelle du territoire pour répondre aux besoins des personnes à domicile présentant une perte d'autonomie afin de leur proposer un accompagnement adapté (stimulation cognitive, resocialisation, etc.) et un temps de répit pour leur proche. Ce service est géré par l'EHPAD de Mens mais il est ouvert du lundi au vendredi alternativement dans les locaux des EHPAD de Corps Mens et La Mure.

Ces deux établissements ne rencontrent pas de tension financière, ni de difficultés de remplissage.

## II. – Description du poste

### *Pilotage des deux établissements :*

- participer aux réflexions à l'échelle du territoire sur l'offre de soins en gériatrie et mettre en place de l'entraide inter-institutionnelle ;
- élaboration et mise en œuvre des projets d'établissement en impliquant les équipes et au regard des objectifs du CPOM. (CPOM de Mens à négocier, CPOM de Corps en cours) ;
- garant de la qualité des prestations et de l'accompagnement des personnes accueillies ainsi qu'au respect de leur droit et à la leur sécurité ;
- projet alimentaire (cuisine gérée en interne dans chacun des établissements) projet d'approvisionnement en bio et local (label écocert niveau 2) et projet de lutte contre la dénutrition à partir de la cuisine.

### *Ressources humaines :*

- dynamiser et activer les processus de recrutement ;
- évaluer les besoins et contribuer à la formation et aux perfectionnements des personnels ;
- veiller au maintien d'un climat social apaisé dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux et les équipes.

### *Gestion économique financière et logistique :*

- élaborer et suivre le budget des deux structures ;
- veiller à l'équilibre financier en prenant les mesures de gestion qui s'imposent ;
- encadrer le remplissage des documents EPRD ERRD pour en garantir la complétude et la qualité.

## III. – Profil recherché

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

### *Connaissances particulières requises/prévues :*

- des acteurs institutionnels (autorités de contrôle et de tarification, conseil d'administration) ;
- des acteurs locaux du secteur sanitaire et médico-social ;
- de la législation et des réglementations relatives aux établissements pour personnes âgées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, incendie...) et sécurité sanitaire (épidémie, canicule) ;
- des règles budgétaires et de comptabilité (BP/CA ; EPRD/ERRD) ;
- de la législation du travail.

### *Compétences professionnelles requises/prévues :*

#### *Aptitudes :*

- à l'animation d'instances (conseil d'administration) ;
- à l'information du CA, des résidents, familles et personnels ;
- au management d'équipes pluridisciplinaires ;
- à négocier des conventions, des budgets, des achats avec une diversité de partenaires (agence régionale de santé, conseil départemental, hôpitaux, fournisseurs divers...) ;
- au pilotage de projets (projet d'établissement, projet de vie des résidents).

#### *Qualités relationnelles :*

- sens du contact, écoute, sens de la discrétion ;
- intérêt et empathie pour les publics âgés et handicapés accueillis dans les deux établissements ;
- sens éthique ;
- capacité à travailler en équipe sur deux sites à motiver ;
- capacité à déléguer ;
- disponibilité ;
- résistance au stress ;
- réactivité forte ;
- rigueur (dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité, des instructions sanitaires, des procédures qualité, etc.).

## ANNEXE 15

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Le Parc » et Foyer de LE COTEAU et EHPAD « La Forêt » de PERREUX (Loire)***I. – Description de l'établissement**Enjeux stratégiques à l'échelle du territoire :*

- s'inscrire dans les orientations du Schéma départemental de l'autonomie ;
- s'inscrire dans les orientations des annexes territoriales du PRS Auvergne-Rhône-Alpes ;
- renforcer la collaboration de l'EHPAD avec les autres acteurs de la filière ;
- maintenir et développer une concertation sur le territoire permettant de proposer les ;
- prestations et les activités pour les personnes accompagnées ou leurs proches.

*Enjeux stratégiques à l'échelle des établissements :*

## EHPAD Le Parc - Le Coteau :

- reprise de la gestion de la résidence autonomie (ex. : Foyer résidence CCAS) au 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec projet de restructuration de certains logements pour étendre l'offre aux couples, intégration à échéance 18 mois du bâti dans le patrimoine de l'EHPAD avec perspective de travaux de gros entretien (ECS et chauffage, volets roulant...) et de réaménagement de locaux (construction d'un office alimentaire avec plonge pour cuisine relais) ;
- installation d'une chaudière dans le bâtiment EHPAD suite à la dissociation du réseau reliant le bâtiment EHPAD et les bâtiments municipaux ;
- renégociation des CPOM EHPAD et FRPA pour effectivité au 1<sup>er</sup> janvier 2023, réécriture du projet d'établissement et des documents administratifs (règlement intérieur, contrats de location) du FRPA).

## EHPAD La Forêt à Perreux :

- travaux d'extension de l'EHPAD comprenant la construction d'une résidence autonomie de 50 places, d'une unité de vie protégée de 12 places et réaménagement par extension de la cuisine (modernisation et extension de la capacité de production) – phase sélection des candidats architectes.

Pour les 2 établissements, l'enjeu majeur est la mise en œuvre des nouveaux services sur les 2 établissements.

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

Différentes collaborations sont en place, avec les professionnels de santé libéraux, avec des établissements sanitaires et avec les autres EHPAD du territoire. L'établissement fait partie du GCS et de la filière du roannais.

*Organisation :*

Direction de 2 établissements publics. 1 cadre de santé présent sur chaque site ainsi que 2 adjoints des cadres, 1 attaché d'administration au Coteau, 1 temps de présence de médecin coordonnateur sur chaque structure.

*Coordination externe et interne :*

L'EHPAD est bien intégré dans son environnement.

La collaboration avec les différents acteurs du territoire devra lors de l'ouverture des différents services, notamment à Perreux.

*Conduite générale de l'établissement :*

- pas de problématiques RH notables ;
- situation financière saine ;
- le CPOM de Perreux a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée de 5 ans ;
- le CPOM du Coteau est en cours de négociation et devrait prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Principaux projets à conduire :*

- finaliser la reprise de la résidence autonomie au Coteau ;
- mener à bien le projet architectural de Perreux ;
- communiquer sur l'existence des nouveaux services à Perreux et permettre leurs mises en œuvre sur le territoire ;
- impulser l'élaboration des projets personnalisés ;
- actualiser les plans bleus.

### III. – Profil recherché

#### *Expérience professionnelle appréciée :*

- expérience dans la direction d'établissements multi sites ;
- gestion de projets architecturaux, de construction et de suivi de travaux ;
- communication interne et externe.

#### *Connaissances particulières requises/prévues :*

- le poste nécessite d'avoir une connaissance généraliste sur l'ensemble des secteurs d'activité de l'établissement : RH, finances, gestion et suivi de travaux ;
- accent plus particulièrement mis sur :
  - gestion d'opérations immobilières et commande publique ;
  - analyse financière ;
  - politiques RH ;
  - le travail en partenariat avec l'ensemble des acteurs du territoire afin de lancer le fonctionnement des nouveaux services.

#### *Compétences professionnelles requises/prévues :*

- aptitude à la conduite de projets et à la négociation ;
- capacités d'organisation dans le cadre de la gestion de 2 établissements.

#### *Qualités relationnelles :*

- intérêt et empathie pour les personnes âgées ;
- capacités d'organisation dans le cadre de la gestion de 2 établissements ;
- travail en partenariat avec des acteurs/partenaires extérieurs ;
- animation-coordination et motivation des équipes ;
- aptitude pour le dialogue social ;
- sens du contact et écoute ;
- résistance au stress ;
- rigueur, disponibilité.

## ANNEXE 16

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Le Triolet » à RIOTORD (Haute-Loire)**

##### *I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD Le Triolet, autorisé par l'arrêté DDASS n° 2007/550 en date du 28 décembre 2007, est issu de la fusion administrative et budgétaire des maisons de retraite publiques de Dunières, Montfaucon et Riotord. Cette création a entraîné, de fait, la dissolution juridique des maisons de retraite précédemment constituées. Parallèlement à sa création en 2008, l'autorisation du SSIAD du Dunières a été transférée au nom de l'EHPAD « Le Triolet ».

La fusion des établissements avait pour objectif de :

- proposer une offre de services complète aux différentes étapes du parcours de l'utilisateur allant du SSIAD (maintien à domicile) à l'unité spécialisée pour les malades souffrant de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés en passant par l'EHPAD lorsque les patients du SSIAD ne peuvent plus rester à domicile ;
- mutualiser les moyens humains, matériels et financiers en favorisant des synergies permettant des économies d'échelle notamment sur les activités logistiques et administratives ;
- créer une dynamique cantonale de prise en charge des personnes âgées s'appuyant sur la diversification et l'harmonisation des pratiques.

Depuis sa déclaration d'ouverture au 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'EHPAD Le Triolet est désormais un établissement public autonome intercommunal, entièrement habilité à l'aide sociale et géré par une direction unique. Il relève des statuts de la fonction publique hospitalière.

Le siège social se trouve à Riotord (4, rue Traversière) et l'établissement possède 4 sites composé de :

- 51 lits d'hébergement permanent et 1 lit d'hébergement temporaire à l'EHPAD de Dunières ;
- 41 lits d'hébergement permanent dont 13 places en unité spécialisée Alzheimer à l'EHPAD de Montfaucon-en-Velay ;
- 55 lits d'hébergement permanent et 6 places d'accueil de jour à l'EHPAD de Riotord ;
- 34 places au SSIAD de Dunières.

Les résidents de l'EHPAD Le Triolet viennent essentiellement du département de la Haute-Loire.

## II. – Description du poste

La structure est un établissement multi-sites avec une seule entité juridique et un seul conseil d'administration représentant les 3 communes d'implantation. Les instances (CHSCT, CTE et CVS) sont également fusionnées.

L'établissement est bien inséré au sein du territoire et la répartition géographique de ses différents services sur plusieurs communes du canton est un atout pour son fonctionnement.

Les 3 bâtiments ont été entièrement reconstruits en 2004 (Dunières), 2005 (Montfaucon) et 2015 (Riotord). Il n'y a donc pas de projets architecturaux majeurs à mener dans les prochaines années, mais des rafraîchissements intérieurs doivent être envisagés pour moderniser les EHPAD de Dunières et Montfaucon.

Le projet d'intégration du SSIAD de Dunières sur l'EHPAD de Dunières est à finaliser.

La situation financière est stabilisée, même si les marges de manœuvre sont faibles et l'endettement important en lien avec 3 bâtiments récents. Le suivi du retour à l'équilibre débuté en 2019 doit se poursuivre pour maintenir une situation saine et équilibrée.

La dimension multi-sites à un enjeu important sur ce poste dans la répartition des moyens, dans la gestion des RH, et dans le maintien d'une cohésion dans les équipes de direction. La dynamique organisationnelle entre les 3 sites a été retravaillée pour renforcer l'encadrement soignant et administratifs, qui fonctionnait en sous-effectif depuis la fusion de l'établissement en 2007. Un projet de sécurisation du circuit du médicament conduit sur les 3 sites a abouti sur une vaste démarche de réorganisation des équipes soignantes et hôtelières. Les pistes d'action de l'audit sur le circuit seront à poursuivre.

Les documents d'orientation stratégiques sont tous achevés et vont permettre d'aboutir à un plan d'amélioration continue de la qualité regroupant les pistes de travail.

## III. – Profil recherché

Disposer de compétences professionnelles en matière :

- budgétaire et financière afin d'élaborer l'EPRD et l'ERRD et d'assurer le suivi budgétaire en lien avec les 2 adjoints des cadres (ressources humaines et budget/finances) ;
- dans le domaine RH : gestion des carrières, management d'équipes, élaboration de plannings et suivi RH, dialogue social ;
- dans le domaine achats : connaissance des contrats dans le respect du code des marchés publics ;
- dans le domaine de la communication : capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les résidents et les familles de tous les services. Etre en capacité également de poursuivre le dialogue social avec les représentants du personnel dans le cadre de la négociation des lignes directrices de gestion et des accords locaux.

Autres : être en capacité de coordonner la démarche qualité et la gestion des risques pour amorcer une dynamique pérenne et structurante pour les 3 EHPAD.

Savoir-être : rigueur, empathie, pédagogie, bienveillance.

Autre : aptitude à rendre compte aux autorités de tutelle et communication avec les élus et acteurs du territoire.

## ANNEXE 17

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Petit Pierre » à la FAY-AUX-LOGES (Loiret)**

##### I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Petit Pierre » à la FAY-AUX-LOGES est un EHPAD intercommunal en milieu rural, comprenant 2 sites de 60 lits chacun (Fay-aux-Loges et Jargeau) jusqu'au déménagement sur un site unique à Fay-aux-Loges de 90 lits d'hébergement permanent (dont 12 lits d'UPAD) et 6 places d'accueil de jour. Le déménagement est prévu fin juin 2022.

La commune de Fay-aux-Loges se situe à 22 km d'Orléans ; elle est rapidement accessible par la tangentielle.

##### II. – Description du poste

*Principaux projets à conduire :*

- suivre le projet architectural dans sa période post déménagement (garantie de parfait achèvement) ;
- avoir une vigilance sur la situation financière et la trésorerie ;
- finaliser le déménagement physique des 2 sites afin de les mettre rapidement à disposition de leurs propriétaires (le site de Fay-aux-Loges est vendu depuis mars 2021, l'EHPAD est donc occupant à titre gratuit) ;
- veiller à l'adaptation des moyens humains à la nouvelle capacité dans le respect des dotations budgétaires ;
- préparer la coupe Pathos ;
- reprendre la démarche pour l'obtention du LABEL HUMANITUDE ;
- conduire les évaluations.

### III. – Profil recherché

#### *Expérience professionnelle appréciée :*

- expérience en conduite de projets, notamment projet architectural ;
- expérience en gestion budgétaire ;
- expérience dans le management de proximité.

#### *Connaissances particulière requises/prévues :*

- maîtrise en gestion budgétaire, connaissance financière (M22, EPRD, CPOM) ;
- gestion d'un projet immobilier (suites de la réception d'un nouveau bâtiment) et gestion du changement ;
- capacité de dialogue, communication, capacité à dynamiser et fédérer les équipes ;
- bonne connaissance générale sur l'ensemble des domaines : RH, qualité, achats, travaux, techniques...

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

- savoir faire preuve de diplomatie et de pédagogie.

## ANNEXE 18

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD des Côteaux à CANCON (Lot-et-Garonne)**

##### I. – Description des établissements

L'Ehpad des Côteaux est situé au nord du département de Lot-et-Garonne à 50 km d'Agen (préfecture) dont la gare dessert Bordeaux et Toulouse.

Il s'agit d'une commune rurale de 1 350 habitants située à 20 km de Villeneuve/Lot.

L'Ehpad est autorisé pour 66 lits dont 64 en hébergement complet et 2 en hébergement temporaire.

Il est adhérent au GCSMS Ehpad 47 (environ 32 EHPAD).

L'établissement est inscrit sur le territoire du haut Agenais et du Villeneuvois en complémentarité avec les autres structures médico-sociales, sanitaires et services implantés sur ce secteur géographique.

Il participe à la construction, à la fluidité et à la continuité du parcours de santé de la personne âgée sur le territoire.

L'achèvement du projet de restructuration de l'Ehpad est une priorité.

Une direction commune avec un autre EHPAD à proximité (EHPAD de Monflanquin) est envisagée en 2023.

##### II. – Description du poste

#### *Missions et activités :*

- actualiser le projet d'établissement au regard des enjeux du territoire ;
- conduire une politique de prévention et de gestion des risques, des crises et événements indésirables ;
- poursuivre la démarche d'amélioration continue de la qualité ;
- maintenir la stabilité de la gestion et d'organisation des ressources humaines ;
- garantir le respect des indispensables de « la prise en charge en soin » ;
- poursuivre les partenariats pour renforcer la fluidité des parcours de santé des personnes âgées.

### III. – Profil recherché

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

Il possède une bonne connaissance des acteurs institutionnels et locaux du secteur sanitaire et médico-social.

Il maîtrise la législation et la réglementation relative aux établissements pour personnes âgées.

Il a de solides compétences en matière budgétaire et comptable.

Il maîtrise le management d'équipes pluridisciplinaires et sait fédérer son équipe autour de projets.

Il fait preuve de dynamisme et de sens des responsabilités, en particulier dans les relations avec les résidents et leurs familles.

## ANNEXE 19

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice EHPAD et SSIAD « La Sagne » à VIALAS (Lozère)**

##### I. – Description de l'établissement

L'EHPAD et le SSIAD La Sagne sont situés sur la commune Vialas.

L'EHPAD est autorisé pour une capacité de 71 places d'hébergement permanent et le SSIAD est autorisé pour une capacité de 13 places.

Les travaux de restructuration d'une partie de l'EHPAD devraient démarrer sur le dernier trimestre 2022.

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

A cet effet, l'établissement a bénéficié de subventions de la part du département et de subventions PAI (2020 et 2021). Le prochain directeur devra s'assurer du suivi et du bon déroulement des travaux en site occupé.

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

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

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

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

## II. – Description du poste

### *Stratégie :*

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

L'EHPAD fait partie du GHT Lozère.

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

### *Organisation :*

- un directeur ;
- un adjoint de cadre hospitalier ;
- un médecin coordonnateur à 0,50 ETP ;
- une IDEC à 0,80 ETP L'EHPAD gère un SSIAD de 13 places.

### *Coordination externe et interne :*

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

### *Conduite générale de l'établissement :*

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

*Gestion budgétaire et financière :* élaboration des divers documents budgétaires et financiers : EPRD, ERRD. Suivi et exécution budgétaire, arbitrages financiers. Engagement et suivi des dépenses.

*Gestion des ressources humaines :* détermination des besoins, recrutement, gestion des carrières... Dialogue social : instances...

### *Principaux projets à conduire :*

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

## III. – Profil recherché

### *Expérience professionnelle appréciée :*

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

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs).

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

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

## ANNEXE 20

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice centre hospitalier de SAINT-CHELY-D'APCHER  
et EHPAD du MALZIEU-VILLE (Lozère)***I. – Description de l'établissement*

Charge sanitaire et médico-sociale aux personnes âgées du bassin de Saint-Chély-d'Apcher (3<sup>e</sup> bassin populationnel du département).

Son CPOM (2018) a comme objectif le développement de la culture palliative, de la vaccination, le renforcement du rôle du patient.

Le CH a engagé un projet de réhabilitation, soutenu par l'ARS. Il est en discussion et force de proposition avec la MSP du Gévaudan. En lien avec l'Hôpital Lozère (Mende), il propose des consultations avancées (pédiatre, gynécologue, oncologue, sage-femme, centre de vaccination et dépistages).

EHPAD « Fanny Ramadier » à Saint-Chély-d'Apcher :

93 places d'hébergement permanent dont un PASA de 12 places et 6 places d'accueil de jour.

Son CPOM prévoit l'amélioration de la prise en charge par le maintien de l'autonomie des résidents, la promotion de la culture de la bienveillance et la culture palliative, la culture gériatrique commune.

EHPAD et SSIAD « Hubert de Flers » :

Depuis 2013, l'établissement est lié par convention de direction commune au CH. Il dispose de 50 places d'hébergement permanent et de 15 places de SSIAD. Il est localisé à 10 minutes du CH.

Des coopérations sont également mises en place entre les deux structures (interventions des services techniques, de sécurité incendie du CH sur l'EHPAD, formation du personnel).

La diversité des modalités de prise en charge proposées par les établissements (HP, PASA, AJ, SSIAD et portage de repas) permet de répondre en grande partie à l'ensemble du parcours des personnes âgées sur le territoire.

*Principaux projets à conduire :*

- labellisation en tant qu'hôpital de proximité ;
- projet de restructuration du CH et de l'EHPAD ;
- médecine : certification et promotion de l'activité d'accompagnement de fin de vie.

*II. – Description du poste*

Chefferie d'un centre hospitalier, d'un SSIAD et de deux EHPAD.

Le centre hospitalier est sur l'axe de l'A75. Il est situé au nord du département à 30 minutes de Marvejols et de Saint-Flour (15) et à 1 h 20 de Clermont-Ferrand (63).

Les patients viennent de la Lozère, du Cantal et de la Haute-Loire.

Le CH de Saint-Chély est à 15 minutes de l'EPSM de Saint-Alban sur Limagnole, 30 minutes du CH de Marvejols et de 45 minutes de l'Hôpital Lozère (Mende).

C'est l'établissement pivot sur le secteur nord de la Lozère.

Un travail de maîtrise des dépenses a été initié notamment par la mutualisation de certaines fonctions (cadre de santé, logistique, système d'information, ergothérapeute, diététicienne...) via un CREF.

Le recrutement d'un praticien hospitalier à temps partiel en janvier 2021 a permis d'améliorer la prise en charge dans le service de médecine (présence quotidienne d'un médecin dans l'établissement, continuité des soins, facilitation des retours à domicile et réduction de la durée moyenne des séjours...). L'objectif de ce recrutement était également d'améliorer la valorisation des séjours (T2A).

Le projet d'établissement de l'EHPAD devra être réactualisé.

*Organisation :*

Depuis 2013, l'EHPAD Hubert de Flers est en direction commune avec le CH de Saint-Chély-d'Apcher.

Cette convention prévoit également et des mutualisations entre les agents des services techniques des deux établissements.

*Coordination externe et interne :*

Le CH de Saint-Chély est membre du GHT Lozère.

En lien avec le l'Hôpital Lozère (Mende), il propose des consultations avancées (pédiatre, gynécologue, oncologue, sage-femme, centre de vaccination et dépistages).

Les liens et coopérations avec la MSP du Gévaudan.

### III. – Profil recherché

*Expérience professionnelle appréciée :*

- expérience dans la direction d'établissements multi sites ;
- gestion de projets architecturaux, de construction et de suivi de travaux ;
- projet de coopération (Le CH et l'EHPAD Fanny Ramadier font parties du GHT Lozère) ;
- sens du dialogue avec les élus locaux ;
- conduite du dialogue social ;
- communication interne et externe.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (CH, EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs) ;
- compétences en management d'équipes pluridisciplinaire.

Connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires à la fois sur le secteur sanitaire et médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint.

- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement) ;
- compétence en gestion de prestations (intellectuelles, de services, etc.) ;
- connaissance des GHT, de leurs modes de fonctionnement et du potentiel ;
- facilité de travail avec les financeurs (ARS et CD) ;
- connaissance des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle).

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- capacités relationnelles et aptitudes au management requise sur ce poste : animation d'équipe, 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.

## ANNEXE 21

### FICHE DE POSTE

#### **Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Les Lices Jourdan » à SAINT-SAUVEUR-LE-VICOMTE (Manche)**

##### *I. – Description de l'établissement*

L'EPSM LES LICES-JOURDAN est un établissement public autonome départemental, issu de la fusion juridique le 01/01/2019, de l'EHPAD et du SSIAD des LICES à ST SAUVEUR LE VICOMTE (50390) et de l'EHPAD JOURDAN à MAGNEVILLE (50260). Situé au cœur de la presqu'île du Cotentin, il est membre du GHT gériatrique du Cotentin depuis 2019.

Le site des LICES a connu une restructuration immobilière complète en 1996 et une extension de capacité en 2010 de 12 lits pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.

Il dispose de 63 lits d'hébergement permanent et un PASA, il gère également un SSIAD de 24 places.

La direction commune mise en place en juillet 2004 avec l'EHPAD de Magneville a abouti à une fusion des 2 entités au 01/01/2019. Une mutualisation des fonctions a été renforcée avec la mise en place de la fusion et certaines compétences rares sont mutualisées entre les 2 sites (personnel administratif, infirmières et cadre de santé, personnel de restauration et une partie du personnel de nuit).

Le site des LICES assure la production de repas pour l'Association Active (portage de repas), gérée par le pôle de proximité du Val d'Ouve à Saint-Sauveur-le-Vicomte.

Le site JOURDAN de Magneville est à l'origine un legs fait au département de la Manche. Petit établissement de 30 lits, il a connu une restructuration immobilière profonde en 2 étapes : 1999 puis en 2015.

Depuis la fusion, les mouvements de personnel entre sites ont permis de renforcer une culture professionnelle commune avec la formalisation d'un même projet d'établissement.

Les outils de gestion sont partagés grâce à l'installation d'un lien TSE informatique entre les 2 sites (EPRD, plannings, commandes, contrat de séjour, règlement de fonctionnement, logiciel qualité...).

L'intégration au GHT gériatrique du Cotentin (site support de CHERBOURG) est l'occasion de développer la filière gériatrique mais aussi de mutualiser certaines fonctions (formations, logistique, marché publics).

## II. – Description du poste

Le CPOM négocié en lien avec le projet d'établissement est articulé autour de 5 problématiques :

- adapter l'accompagnement au plus près de chaque résident ;
- développer la gestion des risques, harmoniser et sécuriser les pratiques ;
- optimiser les fonctions support ;
- développer les relations ville-établissement ;
- renforcer la politique visant le bien-être au travail.

*Principaux projets à conduire :*

- réhabilitation du 1<sup>er</sup> étage du site JOURDAN ;
- projet d'externalisation complète de la blanchisserie à finaliser avec le GHT du Cotentin ;
- projet de centralisation des sites de production de la restauration sur le site de Saint-Sauveur-le-Vicomte ;
- construction d'un second ascenseur sur le site de Saint-Sauveur ;
- développer le positionnement de l'établissement comme plate-forme de ressources.

Le directeur est assisté par :

- trois agents administratifs (poste adjoint des cadres vacant) ;
- une cadre de santé à temps plein ;
- une responsable restauration pour les 2 sites ;
- un agent d'entretien pour les petits travaux et le suivi de la maintenance des équipements ;
- un médecin coordonnateur.

L'équipe administrative a été structurée, chaque agent à une mission spécifique (RH, économat, accueil facturation) mais la polyvalence a été instaurée sur les 3 postes et les 2 sites de façon à pouvoir suppléer en cas de besoin, les absences.

Une cadre de santé assure la responsabilité de la qualité des soins et de l'organisation des équipes soignantes.

*Coordination externe et interne :*

Collaboration avec les EHPAD voisins pour la mise en place d'actions de formation communes ou l'échange d'informations et de procédures. Suppléance de direction avec l'EHPAD de Montebourg en cas d'injoignabilité temporaire.

Infirmier hygiéniste de territoire intervient 1 fois/mois sur le site.

## III. – Profil recherché

*Expérience professionnelle appréciée :*

- finances publiques ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- projet de coopération.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- gestion budgétaire et financière ;
- accompagnement du changement ;
- conduite de projets opérationnels ;
- développement de nouvelles organisations et restructuration de services ;
- animation de la démarche qualité et de la gestion des risques.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- négociation et dialogue avec les élus ;
- capacité à adapter l'organisation aux moyens alloués ;
- sens du dialogue social ;
- capacité à fédérer ;

- autonomie ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements de santé et services médico-sociaux voisins ou plus distants.

## ANNEXE 22

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD  
« Les jardins des Laignes » à DONZY (Nièvre)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD est situé dans la commune de Donzy :

- 17 km de Cosne-sur-Loire (accès A77, train vers Paris) ;
- 190 km de Paris par l'A77 ;
- 53 km de Nevers par la route.

Proximité du Val de Loire, vignobles de Sancerre et Pouilly-sur-Loire, proximité relative du Morvan.

L'EHPAD est situé en centre-ville de la commune de Donzy (~ 1 600 habitants).

L'EHPAD accueille des personnes âgées dépendantes, y compris souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'établissement comporte 124 places d'hébergement permanent avec un PASA de 14 places ouvert au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Bâtiment venant d'être terminé avec deux services de 19 places d'hébergement permanent et 11 places d'unité protégée à ouvrir.

Actuellement, le taux d'occupation de l'EHPAD est préoccupant.

*II. – Description du poste*

L'EHPAD de DONZY est administré par un conseil d'administration présidé par le maire de la commune de DONZY et dirigé par un directeur.

Le poste de médecin coordonnateur est actuellement vacant.

Les actions prioritaires pour l'établissement :

- recrutement des postes vacants ;
- ouverture du bâtiment neuf non occupé ;
- remontée du taux d'occupation ;
- redynamisation de partenariats.

Coopération régulière avec l'EHPAD de Varzy dans le domaine des achats et de la formation en particulier.

De nombreuses conventions existent avec les acteurs, notamment sanitaires, du secteur.

Le partenariat avec le DAC (Emeraude 58 et GISA 58) peut être approfondi.

Sur la commune, l'EHPAD collabore avec la pharmacie de ville et le centre social du Donziais (partenariat à redynamiser dans un contexte post-Covid).

*III. – Profil recherché*

Le candidat devra disposer de compétences en gestion et management d'un établissement médico-social, particulièrement en gestion des ressources humaines et de conduite de changement.

Il devra disposer de capacités managériales, être en mesure de fédérer les équipes et les partenaires extérieurs autour des projets de l'établissement.

Il maîtrise les enjeux en termes de coopérations à l'échelle du territoire et dispose de qualités de négociation.

Le candidat doit disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement.

Il doit maîtriser le travail en réseau et le travail en équipe.

## ANNEXE 23

## FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de BEAUFORT-SUR-DORON (Savoie)***I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD Lucien Avocat à Beaufort compte un nombre total de 52 places, dont 41 places d'hébergement permanent, 10 places d'USSA et 1 place d'hébergement temporaire.

BEAUFORT est un village de montagne situé en Savoie, dans le massif du Beaufortain, en Tarentaise. C'est une station-village de 2 088 habitants, bien équipée, située à 20 min d'Albertville et à 1 h 30 de Chamonix-Mont-Blanc.

Une direction commune avec l'EHPAD MARIN LAMELLET à FLUMET (50 places), distant de 35 km, est en projet.

Les enjeux, à terme, seront donc :

- la montée en charge et l'optimisation du fonctionnement des deux EHPAD dans le cadre de la direction commune ;
- la réflexion et la rédaction des projets d'établissement (Beaufort : 2011-2016 et Flumet : 2016-2020), croisant les problématiques à la fois propres et transversales.

## II. – Description du poste

### *Stratégie :*

Etablissements appartenant à la filière gérontologique de Tarentaise.

Après finalisation de la direction commune : 2 sites géographiques, le directeur doit piloter sa politique interne et externe en lien avec les deux présidents et conseils d'administration selon les règles du code de l'action sociale et des familles.

### *Coordination externe et interne :*

- poursuite de la politique partenariale d'ouverture des structures, échanges de pratiques, notamment dans le cadre de la filière gérontologique et de l'ADIREPAS ;
- développer les liens avec les acteurs du domicile, du répit des aidants, centres hospitaliers (admissions aux urgences et sorties d'hospitalisation...) en vue de la fluidification des parcours et de mutualisations/partenariats/conventionnements.

### *Principaux projets à conduire :*

- travail de fond à mener sur la formalisation de la direction commune, en termes de moyens, de mutualisations, de coopérations ;
- stabiliser et consolider les effectifs par l'amélioration du recrutement et de la qualité de vie au travail.

## III. – Profil recherché

### *Expérience professionnelle appréciée :*

- poste de chef d'établissement, couvrant 2 sites ;
- une expérience de l'exercice sous EPRD/ERRD constituera un atout supplémentaire pour le poste ;
- expérience solide du secteur et en management ;
- vision de la filière de prise en charge ;
- sens politique ;
- conduite du dialogue social ;
- conduite de projet en matière de coopération et de mutualisation.

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

Le poste nécessite d'avoir une connaissance généraliste :

- de l'ensemble des secteurs d'activité de l'établissement : RH, finances, gestion et suivi de travaux... ;
- des acteurs institutionnels ;
- des acteurs locaux du secteur sanitaire et médico-social ;
- de la législation et des réglementations relatives aux établissements pour personnes âgées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, de la maltraitance, du risque incendie) et de sécurité sanitaire (épidémies, canicule, légionellose) ;
- des règles budgétaires et de comptabilité (EPRD/ERRD) ;
- de la contractualisation pluriannuelle d'objectifs et de moyens en lien avec les autorités de tarification et de contrôle ;
- de la législation du travail ;
- de la législation relative au secteur des personnes âgées, notamment la loi sur l'adaptation au vieillissement promulguée en décembre 2015.

### *Compétences professionnelles requises/prévues :*

#### *Aptitudes :*

- à l'animation d'instances ;
- à la bonne information des instances, des résidents et des familles ;
- au management d'une équipe pluridisciplinaire ;
- au pilotage de projets ;
- au travail d'équipe.

*Qualités relationnelles :*

- sens du partenariat et du réseau ;
- intérêt et empathie pour les personnes âgées ;
- capacités à diriger un établissement multi-sites ;
- animation-coordination et motivation des équipes ;
- aptitude pour le dialogue social ;
- sens du contact et écoute.



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

**Poste demandé :**

**Date de publication au Journal officiel :**

**A - INFORMATIONS PERSONNELLES**

**Nom et prénom(s) :**

**Date et lieu de naissance :**

**Situation familiale :**

**Adresse personnelle complète :**

**Téléphone personnel :**

**Portable :**

**Courriel :**

**Diplômes universitaires et professionnels :**

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

**B - SITUATION PROFESSIONNELLE**

**D3S :** Oui  Non

**DH :** Oui  Non

**Autre fonctionnaire :**

Oui  précisez le corps ou cadre d'emploi :

Non

**Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2022 :** 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) :