

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 : SPRN2226795V

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 de CONFOLENS (Charente), (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- Centre hospitalier d'EVAUX-LES-BAINS, EHPAD de CHAMBON-SUR-VOUEIZE, d'AUZANCES et de MAINSAT (Creuse), (cf. fiche de poste en annexe 2)
- Centre hospitalier de NONTRON (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe 3),
- Centre hospitalier et de la maison d'enfants à caractère social « La Fondation Halleur » à GRANDVILLIERS et de l'EHPAD de MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS (Oise), (cf. fiche de poste en annexe 4) ;
- Centre hospitalier d'YVETOT (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- Etablissement et service d'aide par le travail de MONTREUIL et instituts médico-éducatif de LIVRY-GARGAN et du BLANC-MESNIL (Seine-Saint-Denis) (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 SAVERDUN (Ariège) (cf. fiche de poste en annexe 9) ;
- EHPAD de PIERREFORT (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- Fondation de Selves à la SARLAT-LA-CANEDA (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de LA VERPILLIERE (Isère), (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- EHPAD de VAL-DE-VIRIEU (Isère), (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- EHPAD de MER (Loir-et-Cher), (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- Centre départemental d'aide par le travail (CDAT) de SAINT-PRIEST-EN-JAREZ (Loire), (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- EHPAD de MARLHES et de SAINT-GENEST-MALIFAU (Loire), (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD de VIALAS (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- EHPAD de PONTAUMUR (Puy-de-Dôme), (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- EHPAD d'ARLES-SUR-TECH (Pyrénées Orientales), (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- EHPAD de PRATS-DE-MOLLO (Pyrénées Orientales), (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- EHPAD du VILLAGE-NEUF (Haut-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe 21) ;
- EHPAD de BEAUFORT-SUR-DORON (Savoie), (cf. fiche de poste en annexe 22).

Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à : CNG-MOBILITE-D3S@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 ;
- 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, 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, 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 indiciare ;
- 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, 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, 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 susvisé du 3 août 2016 ;
- 2° Un membre représentant les établissements mentionnés à l'article L. 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^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique ;

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

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

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

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

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier « Labajouderie » à CONFOLENS (Charente).

I. – Description de l'établissement

L'établissement est autorisé en médecine, soins de suite et de réadaptation et soins de longue durée et il comporte également un important secteur médico-social pour l'accueil de personnes âgées et des personnes handicapées, sur deux sites proches récemment rénovés.

Il dispose d'un plateau technique d'imagerie, d'un scanner, d'un service d'accueil des urgences et d'un service de soins continus.

Membre du Groupement hospitalier de Territoire de la Charente, la centre hospitalier est implanté sur la ville de Confolens, au cœur de la Charente Limousine, à la frontière du département de la Haute Vienne. Il est proche du Centre Hospitalier de Saint Junien (87), et se situe à environ 60 minutes du CHU de Limoges et 50 minutes d'Angoulême, où est situé l'établissement support de son territoire. Il dessert un bassin de population de 70 000 habitants environ, au sein d'une zone très rurale. Son offre permet un accès de proximité aux soins urgents, aux soins de médecine polyvalente et a mis un œuvre de nombreuses consultations avancées. Son secteur « personnes âgées » lui a permis le développement d'une filière de soins très étoffée lui permettant d'étayer non seulement son offre médico-sociale, mais encore l'offre de son bassin de population.

Acteur important du soin et de la prévention, il établit et conforte son ouverture auprès des autres acteurs du territoire, et assure une expertise auprès des acteurs de premier recours. Il développe les dispositifs « aller-vers » sur la gériatrie et la précarité. Le Centre Hospitalier est porteur de la « grappe » en télémédecine à consolider.

Le rôle et l'ouverture de l'établissement, en coopération avec les autres acteurs, est une composante essentielle pour la prise en soin des usagers du nord Charente, avec la gestion du centre de santé adossé à l'établissement et de son antenne.

II. – Description du poste

Le directeur général est assisté par un directeur adjoint et un directeur des soins.

En lien avec sa gouvernance, il définit et met en œuvre la stratégie de l'établissement.

En externe, il est l'interlocuteur privilégié de tout partenaire ainsi que des autorités institutionnelles. Il oriente l'action de son établissement au regard des stratégies définies nationalement et régionalement, il accompagne la mise en œuvre des politiques de santé en adaptant son offre de soin.

Il poursuit et conforte les coopérations avec l'établissement support de GHT dans différentes spécialités mais aussi avec la médecine de ville et il poursuit les relations établies au cœur de ce territoire transfrontalier avec les acteurs publics et privés du département de Haute-Vienne.

Il appuie avec ses ressources les structures du territoire du secteur médico-social et notamment le développement et le recours à la télémédecine avec les EHPAD de la zone géographique du Nord-Charente ou du secteur social, avec l'appui de sa PASS.

Il participe au contrat local de santé de Charente Limousine.

En interne, il anime les dialogues avec sa communauté soignante, l'ensemble des instances, ainsi que la politique de dialogue de gestion.

Il met en œuvre le projet d'établissement et les différents projets de réorganisation et il doit développer tous les projets d'amélioration de l'offre de soins du secteur, et notamment enrichir le centre de santé d'un exercice pluri professionnel non médical.

Il doit poursuivre la gestion d'un établissement qui présente un contexte financier stable et équilibré, ayant terminé ses récents exercices budgétaires sur un léger excédent.

III. – Profil recherché

Doté d'une expérience dans le domaine des finances et des ressources humaines médicales et paramédicales, le candidat aura participé activement au développement de projets de coopération territoriale avec des établissements sanitaires, médico-sociaux et/ou avec des partenaires des soins de premier recours.

Il aura participé à des projets relatifs à la mise en place de parcours de soins ou de filières. Il connaît les contraintes propres au fonctionnement du secteur médico-social et souhaite inscrire son action dans le développement de ces secteurs et leur ouverture sur le territoire au travers de la mise en place de projets ou d'une offre adaptée à de nouveaux types de publics.

Il devra en outre démontrer :

- Des appétences pour le déploiement de projets techniques ;
- Des connaissances dans le domaine de la communication interne et externe ;
- Des aptitudes à la construction de réseaux de prises en charge avec les acteurs du soin de premier recours.

Ses compétences professionnelles devront permettre une bonne maîtrise des enjeux financiers et des politiques d'investissement, une connaissance solide de la gestion des ressources humaines médicales et paramédicales, conjuguées à un goût affirmé pour le travail en coopération avec des partenaires institutionnels et une bonne maîtrise de l'environnement et des enjeux territoriaux.

ANNEXE 2

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,
- Etre 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 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de NONTRON (Dordogne).

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier est positionné sur deux sites : NONTRON et SAINT PARDOUX et dispose d'une autorisation pour :

- 4 lits de médecine (LISP), 28 lits de SSR (20 spécialisés gériatrique et 8 polyvalent) et 30 lits d'USLD, sur le volet sanitaire,
- 172 places d'hébergement permanent, 15 places d'hébergement temporaire, 6 places d'accueil de jour, un PASA, 70 places de SSIAD pour personnes âgées, 1 place pour personne handicapée, 10 places pour une équipe spécialisée Alzheimer, 10 places d'équipe pluridisciplinaire d'appui en sortie d'hospitalisation.

Le centre hospitalier de Nontron est un centre hospitalier de proximité (certifié en 2012) bien implanté sur son territoire.

La restructuration de l'EHPAD du site de NONTRON est récente, et l'offre médico-sociale en direction des personnes est riche et doit permettre une réponse satisfaisante aux besoins de la population.

En association avec le centre hospitalier de PERIGUEUX et par le biais du SSIAD, l'établissement devra poursuivre le développement de l'hospitalisation à domicile, et l'organisation des sorties d'hospitalisation.

Il devra également développer les consultations avancées sur un territoire très rural, avec une faible densité médicale de spécialité.

Enfin, l'établissement devra s'inscrire pleinement dans les travaux du GHT de la Dordogne, notamment mais pas exclusivement dans la construction d'une filière gériatrique.

II. – Description du poste

- Positionner l'établissement en tant que pivot de la prise en charge des patients et usagers sur le nord Dordogne ;
- Poursuivre son inscription dans les travaux du GHT Dordogne ;
- Poursuite du développement des consultations avancées sur le territoire ;
- Poursuivre le dynamisme dans la réponse aux appels à projet.

L'organisation, la gouvernance, les délégations sont effectives. Il conviendra de les faire évoluer dans le cadre de la restructuration des unités.

Poursuivre les actions de coordinations en externe avec tous les partenaires.

Conventionner avec les autres établissements et services du territoire.

Assurer la bonne articulation entre les différents services existants au sein de la structure et la rigueur financière.

Développer l'attractivité du CH pour lutter contre les difficultés de recrutement des métiers en tension, particulièrement les IDE.

Mettre en œuvre les Lignes Directrices de Gestion.

Assurer le suivi de la certification (certifié A en 2020 pour 6 années).

Principaux projets à conduire :

- Piloter l'opération de travaux de création d'accueil de jour et de restructuration du PASA ;
- Présenter un projet de fonctionnement d'un accueil de jour fixe et d'un accueil de jour itinérant ;
- Labelliser le CH « Centre Hospitalier de proximité » ;
- Mettre en œuvre l'autorisation d'hospitalisation temps partiel SSR et le programme d'éducation thérapeutique « le patient douloureux chronique » ;
- Projet de téléradiologie à mettre en œuvre et poursuivre le développement consultations avancées ;
- Dresser le bilan du projet d'établissement en cours et initier le suivant.

III. – Profil recherché

- Dynamisme et prise d'initiatives ;
- Rigueur et professionnalisme ;
- Stabilité dans le poste ;
- Maîtrise des relations avec :
 - les patients/les résidents ;
 - les familles ;
 - le personnel médical et paramédical ;
 - les autres structures du département.

Connaissances particulières requises :

- Très bonne connaissance de la réglementation sanitaire et médico-sociale ;
- Compétence dans la conduite de projet et de travaux

Compétences professionnelles requises :

- Compétences en matière de management ;
- Compétences budgétaires et financières ;
- Capacité au travail en équipe ;
- Capacité au dialogue et à la discussion avec les partenaires ;
- Aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier et de la maison d'enfants à caractère social « Fondation Halleur » à GRANDVILLIERS et de l'EHPAD « Bléry » à MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS (Oise).

I. – Description de l'établissement

L'hôpital local de GRANDVILLIERS est situé dans le département de l'Oise, à 28 km de BEAUVAIS.

Il comporte une USLD de 31 lits et un EHPAD de 161 lits et 14 places de PASA. C'est un établissement d'aval du centre hospitalier de BEAUVAIS de par la nature de ses activités.

Il est membre du GHT Oise et Vexin dont l'établissement support est le centre hospitalier de BEAUVAIS. Il est en direction commune avec l'EHPAD « Bléry » à MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS et avec la MECS de la « Fondation Halleur » de GRANDVILLIERS. Cet établissement répond à des besoins de proximité. Il a des projets architecturaux sur le champ médico-social. Il est en cours d'écriture de son projet d'établissement 2022-2027.

II. – Description du poste

Les missions portent sur :

- L'activité USLD de l'hôpital ;
- Les activités d'EHPAD de l'hôpital et de l'EHPAD autonome de MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS ;
- L'activité de la MECS de la « Fondation Halleur » de GRANDVILLIERS.

La direction de l'établissement devra finaliser le projet d'établissement et travailler sur les projets architecturaux médico-sociaux.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- Coopérations ;
- Conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises :

- Elaborer et exécuter le budget de l'établissement ;
- Savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des agents ;
- Être rigoureux dans l'organisation et la gestion ;
- Répondre aux préoccupations et aux besoins de sa structure à la fois sur le court terme et le long terme ;
- Capacité de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire ;
- Être force de persuasion ;
- Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et avoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires ;
- Savoir être réactif ;
- Capacité à prendre des décisions en tenant compte de positions et de points de vue différents et savoir en expliquer les raisons ;
- Organiser la réponse aux besoins de la population et la mise en œuvre de la politique régionale sur les plans sanitaire et médico-social.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement de santé mentale "Centre hospitalier Asselin-Hédelin » d'YVETOT (Seine-Maritime).

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier d'YVETOT se situe sur le territoire de ROUEN-ELBEUF et propose une offre de soins de proximité à orientation gériatrique et d'hébergement de personnes âgées dépendantes. Il fait partie du GHT Rouen Cœur de Seine qui comprend 9 CH dont le CHU de ROUEN.

L'établissement dispose de 15 lits de médecine, 25 lits de SSR, 201 places d'EHPAD et 10 d'accueil de jour.

L'établissement a été labellisé hôpital de proximité dès 2016 et renouvelé en 2021. Il a été certifié B par la HAS en 2014 et la prochaine certification est prévue en 2022.

Le recours de la population du canton aux soins hospitaliers, en ce qui concerne la médecine, est majoritairement tourné vers ROUEN, CHU principalement (46 %) et cliniques. Le recours au CH de LILLEBONNE est faible (6 %). Si le taux de recours de la population du canton à l'Hôpital d'YVETOT est faible en médecine (6 %), il est, par contre, important en SSR (30 %).

Au-delà des coopérations au sein du GHT, le CH d'YVETOT est membre de la communauté des établissements gériatriques rouennaise (CEGAR) dont l'objet est essentiellement la mise à disposition de professionnel. En outre l'établissement accueille une antenne du CSAPA CAUX-EN-BRAY.

II. – Description du poste

Le directeur est représentant légal de l'établissement, il met en œuvre le projet d'établissement, voté par le conseil d'administration et assure le règlement des affaires générales de l'hôpital.

Il assure la direction opérationnelle et stratégique de son établissement.

A ce titre :

- il positionne l'hôpital comme acteur d'une démarche de santé publique visant une prise en charge globale des patients (physique mais aussi psychologique et sociale) ;
- il conçoit et pilote le projet d'établissement ;
- il conduit une politique efficiente de développement continu de la qualité des soins au bénéfice des patients ;
- il développe des pratiques de management adaptées à la conduite du changement dans un contexte réglementaire et financier en constante évolution ;
- il veille à la bonne organisation des services cliniques, médicotechniques, de rééducation, techniques et administratifs de l'établissement ;
- il conduit une réhabilitation architecturale de l'établissement permettant d'améliorer la qualité de la prestation médico-sociale et de renforcer l'offre de soins au territoire avec la création d'un hôpital de jour ;
- il poursuit la restructuration du fonctionnement de l'EHPAD ;
- il renforce les collaborations avec les acteurs du pôle de santé d'Yvetot et la CPTS du Pays de Caux afin de proposer une offre de proximité coordonnée ;
- il met en œuvre et développera des actions de coopération dans le cadre du GHT afin de renforcer l'offre de proximité et d'assurer une gradation des soins ;
- il travaille au renforcement de l'attractivité RH de l'établissement notamment avec le recrutement de personnels médicaux et paramédicaux.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience dans la gestion d'établissement de santé ;
- Capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et à développer les complémentarités et les coopérations public / public, public – privé et ville – hôpital ;
- Conduite du dialogue social ;
- Expérience dans la conception et la conduite de plans d'amélioration des fondamentaux de gestion.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre de santé régionale (PRS, SROS/SROSMS...) et des enjeux du schéma départemental de l'autonomie ;
- Réglementation relative aux établissements de santé et médico-sociaux ;
- Connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement de santé et médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats, information médicale) ;
- Analyse financière et budgétaire des EPS ;
- Connaissance des certifications, des démarches qualité et d'évaluations (interne-externe), des règles régissant les CPOM ;
- Conduite de projets opérationnels.

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement et service d'aide par le travail « Henry Marsoulan » à MONTREUIL, et des instituts médico-éducatif Ide LIVRY-GARGAN et « Jean-Marc Itard » au BLANC-MESNIL (Seine-Saint-Denis).

I. – Description de l'établissement

L'établissement et service d'aide par le travail (ESAT) Henri MARSOULAN est un établissement public médico-social autonome départemental, situé 64/66, rue Robespierre à MONTREUIL (93100).

L'ESAT accueille et accompagne 270 personnes en situation de handicap dans leur insertion professionnelle en proposant de nombreuses activités professionnelles (blanchisserie, confection, conciergerie, entretiens des locaux et désinfection, espaces verts, impression numérique et dématérialisation, lavage auto-moto, pressing, reliure et plastification, sous-traitance – Conditionnement, sous-traitance – montage) et apporte un soutien médico-social et éducatif afférent à ces activités.

L'ESAT Henry MARSOULAN est par ailleurs engagé depuis le 1^{er} février 2020 dans une direction commune avec deux autres établissements publics autonome du département de Seine-Saint-Denis : l'IME Jean-Marc ITARD situé au BLANC-MESNIL et l'IME de LIVRY GARGAN. La dynamique engagée dans le cadre de cette direction commune se poursuit avec la constitution d'un groupement de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) entre ces trois mêmes structures, constitution qui devrait être finalisée en fin d'année 2022 et que le/la nouveau directeur/trice de l'ESAT Henry Marsoulan aura la charge de mettre en œuvre en qualité d'administrateur du GCSMS.

II. – Description du poste

La stratégie de l'établissement et de la direction commune portée notamment dans le cadre des travaux préparatoires à la création du GCSMS est de garantir le maintien de l'offre tout en répondant aux enjeux d'évolution/transformation pour répondre aux besoins des enfants, jeunes et adultes en situation de handicap accompagnés. Une grande coopération entre les différents services qui ouvrent auprès des usagers doit être établie et entretenue. Ces enjeux ont vocation à s'inscrire dans une dynamique de recherche d'efficience et d'optimisation des moyens afin de garantir une politique financière équilibrée.

III. – Profil recherché

- Expérience de D3S, avec au moins 4 années de pratique dans un EPSMS accompagnant des personnes en situation de handicap.
- Avoir une bonne connaissance des partenariats propres au secteur.
- Expérience sur la conduite de projets, notamment dans le cadre de coopérations et de GCSMS et le suivi de projets architecturaux.
- Le/la directeur/trice devra posséder une bonne maîtrise organisationnelle et une grande aptitude au management des ressources humaines. Il/elle devra assurer une coordination des secteurs enfants et adultes handicapés.
- Le candidat doit également avoir de solides connaissances juridiques et budgétaires dans le champ médico-social.

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^e ville des Ardennes :

- L'EHPAD de BAZEILLES se situe entre CHARLEVILLE-MEZIERES (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^{er} 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 « Résidence Louise de Roquelaure » à 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 de directrice de l'EHPAD des « Portes d'Ariège Pyrénées » à SAVERDUN (Ariège).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Les portes d'Ariège Pyrénées » est un établissement public intercommunal en fonctionnement depuis le 1^{er} janvier 2017. Il résulte de la fusion des anciens EHPAD publics hospitaliers (autonomes) de

SAVERDUN et de MAZERES. Cette fusion a très bien été vécue, tant au sein de l'établissement qu'au niveau du territoire.

Les Conseils d'administration sont notamment réalisés alternativement sur chacun des sites géographiques.

Les fonctions administratives se trouvent à SAVERDUN et les fonctions logistiques (cuisine, blanchisserie, magasin) sont localisées à MAZERES.

L'EHPAD a rencontré un contexte budgétaire compliqué, avec un déficit qui est apparu ces dernières années.

Deux augmentations capacitaires avec des travaux d'extension récents : l'ouverture de 10 lits Alzheimer à MAZERES en 2020 et l'ouverture 10 lits UVPHA à SAVERDUN en 2021.

La diversité des activités de l'établissement (HP, HT, AJ, SSIAD, UPHV, PASA) lui permet de répondre en grande partie à l'ensemble des parcours de la personne âgée. Un travail partenarial important reste à poursuivre avec les centres hospitaliers, pour l'accès à l'UHR ou aux spécialités pour l'accompagnement des résidents présentant des troubles psychiatriques ainsi que les professionnels de ville. (Convention de partenariat existante : CHIVA, UMG, EMH, EPS PA...)

Les atouts de l'établissement :

- Des locaux récents, voire neufs, et spacieux ;
- Des équipements de qualité ;
- Une offre de soins et d'accompagnement complète et progressive ;
- Un établissement avec une bonne réputation et volontaire sur les projets ;
- Des prestations de qualité pour les résidents ;
- Des équipes soignantes impliquées et solidaires ;
- Des fonctions supports peu nombreuses au profit d'effectifs soignants spécialisés (psy., ergo., etc.) ;
- Une organisation homogène entre les deux sites ;
- Une prise en main de la situation financière rapide par rapport à la survenue du déficit ;
- Une cuisine pouvant absorber la production de repas supplémentaires ;
- Une dynamique de filière à recréer sur les activités d'accueil de jour et d'hébergement temporaire ;
- Une future revalorisation des forfaits soins suite à une nouvelle coupe PATHOS.

Audit financier :

Déficitaire en 2017 et 2020, l'EHPAD a connu deux années d'équilibre financier en 2018 et 2019, en lien avec des recettes exceptionnelles. Ce déficit s'est fortement creusé en 2021 et l'établissement affiche des niveaux d'endettement très élevés.

Les différents emprunts ont permis la reconstruction d'un bâtiment neuf il y a 14 ans, la rénovation de l'autre site et deux extensions récentes, démarches qui contribuent au niveau de qualité de la prise en charge des résidents.

Côté SSIAD, le service reste excédentaire sur les cinq dernières années, bien que le bénéfice se réduise petit à petit.

L'ARS a financé un audit organisationnel et financier en 2022.

L'opération porte sur la réalisation :

- D'un diagnostic de la situation (financière, ressources humaines, maquettes organisationnelles, activité, etc.) et des spécificités de l'établissement (gestion en bi-site notamment) ;
- D'un plan d'actions, réalisé en concertation avec les équipes de direction, les équipes soignantes, l'encadrement de l'établissement, incluant des simulations financières possibles au regard des scénarii de réorganisation proposés ainsi qu'un plan de redressement de l'activité économique et financière ;
- Un accompagnement de l'encadrement : en tant que conseil, à l'exclusion de toute prise de décision pour son compte, le prestataire ayant pour mission d'aider l'établissement à définir, piloter et suivre un plan d'actions transmis aux autorités de contrôle et de tarification. Ce plan d'actions doit inclure des simulations financières au regard des scénarii de réorganisations proposés.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

L'établissement dispose d'un rayon d'attractivité très important du fait de son implantation sur deux sites géographiques et à proximité de la Haute Garonne et de l'Aude.

Organisation :

L'établissement est gouverné par un conseil d'administration unique, dont la présidence et vice-présidence sont assurées par les maires des communes d'implantation des deux sites géographiques de l'EHPAD. L'organisation de l'établissement est bien établie, notamment concernant la coordination entre les deux sites géographiques. Une attachée d'administration hospitalière est également présente au sein de l'équipe de direction.

Coordination externe et interne :

L'ancrage sur le territoire permet à la structure de disposer d'un réseau étendu et complet

Conduite générale de l'établissement :

L'établissement dispose d'une équipe stable, tous postes confondus avec un taux d'absentéisme inférieur à la moyenne nationale.

Un audit financier et organisationnel est en cours. L'état des lieux a été présenté aux équipes, il a été suivi d'une réunion d'approfondissement début juillet 2022.

Cette réunion a permis de préciser les pistes de recettes et d'économies existantes (effectives ou à mettre en place) et de déterminer des montants espérés pour chacune d'elles.

Ces différentes pistes sont détaillées dans une feuille de route.

Principaux projets à conduire :

Un travail partenarial reste à poursuivre avec les centres hospitaliers, pour l'accès à l'UHR ou aux spécialités pour l'accompagnement des résidents présentant des troubles psychiatriques ainsi que les professionnels de ville (convention actuelle avec le CHIVA, ACCORDS 09, EMG, UMG...).

En lien avec l'audit, la mise en place des étapes suivantes à travailler en phase 2 :

- Niveau d'occupation des différentes activités de l'EHPAD à optimiser. Des actions de communication/liens avec les structures territoriales (associations d'aidants, etc...) sont à envisager afin de redynamiser les activités d'hébergement temporaire et d'accueil de jour
- Etude des potentiels de mutualisation/partage d'activité logistiques sur le territoire (sur la restauration par exemple)
- Harmonisation des organisations entre MAZERES et SAVERDUN
- Réévaluation des différents contrats ? (Assurance absentéisme, maintenance, affacturage ?)

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

- Expérience dans la direction d'un EHPAD, si possible sur plusieurs sites géographiques, de SSIAD, d'accueil de jour et de places d'hébergement temporaire ;
- Management d'équipes.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Maîtrise de la réglementation et des mécanismes budgétaires ;
- Connaissance du secteur personnes âgées et des réformes en cours ;
- Connaissances en matière de nouveaux outils et systèmes d'information.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Très bonne organisation du travail pour assurer la gestion de deux sites géographiques + AJ + SSIAD + HT + PASA ;
- Compétences managériales attendues pour la gestion des équipes multiples et diverses.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSIAD « La Mainada » à PIERREFORT (Cantal).

I. – Description de l'établissement

Le site de PIERREFORT dispose d'un EHPAD de 70 places dont 3 en Hébergement Temporaire et un SSIAD de 42 places dont 3 pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap, situés au sud-est du département à proximité de St Flour et de l'Aveyron. Ces deux structures sont ancrées dans leur territoire par une dynamique partenariale avec des enjeux forts en termes de redressement financier, de mutualisation et d'attractivité en termes de personnels.

Les travaux des négociations CPOM ont permis de dresser un état des lieux précis, en particulier pour l'EHPAD qui connaît des difficultés financières certaines contrairement au SSIAD. Ces éléments ont permis d'identifier des axes d'actions à formaliser dans le CPOM et le CREF, documents à finaliser par l'apport des différents intervenants et études.

Les axes qui se déclineront, seront guidés par :

- la priorisation des mesures d'économies et de redressement financier du CREF ;
- l'accompagnement adapté des PA à la capacité financière de la structure ;
- le rééquilibrage des missions au regard des axes prioritaires ;
- la continuité des mesures déjà entreprises et de finalisation du CREF et du CPOM ;
- la stabilisation des ressources (RH) ;

- le développement des actions de mutualisations et de coopération plus intégrées avec les structures très proches ;
- l’adaptation de la structure aux besoins réels recensés sur le bassin de vie pour le public ciblé ;
- la poursuite de l’organisation définie en interne.

L’enjeu pour la nouvelle direction sera de formaliser les objectifs prioritaires des CPOM et du CREF, de poursuivre les actions mises en place afin de stabiliser le fonctionnement de l’EHPAD, de mettre en place des actions de redressement financier nécessaires, d’accompagner les équipes dans ce contexte et de développer des mutualisations plus intégrées 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 structures 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 mettre en place des mesures de redressement financier et d’économies,
- de formaliser et prioriser les mesures du plan d’actions du CPOM et du CREF,
- de poursuivre les améliorations engagées,
- de stabiliser et fidéliser les équipes de professionnels engagés,
- d’engager des dynamiques partenariales et de projets en externe afin
- d’adapter les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes aux besoins réels.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

- d’une expérience du secteur médico-social, social ou sanitaire, de direction de structures 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..) ;
- de prioriser et de mettre en place les mesures de redressement financier et d’économies,
- d’assurer la continuité des mesures entreprises et de finalisation du CREF et du CPOM ;
- de faire évoluer et de poursuivre les projets en termes de restructuration, de diversification et de modernisation de l’offre, d’adaptation aux besoins (maintien à domicile SSIAD-SPASAD, accueil temporaire) ;
- de renforcer les coordinations possibles entre les réseaux d’acteurs sur ce territoire, les passerelles EHPAD/SSIAD et avec les établissements du GHT du département.
- d’aptitudes au travail en équipe et de partenariat intégré ;
- de savoir manager et se positionner en qualité de chef d’établissement dans le respect des règles et orientations données par les autorités ;
- de qualités de négociateur ;
- d’aptitudes à l’analyse financière, à la communication et d’information des instances et des partenaires.

Globalement, il conviendra de poursuivre les mesures menées avant et pendant la période d’intérim avec un renforcement des actions formalisées sur le plan budgétaire et d’adapter l’accompagnement des Personnes Agées à la capacité financière de la structure par un rééquilibrage des missions et des axes prioritaires.

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de « Fondation de Selves » à SARLAT-LA-CANEDA (Dordogne).

I. – Description de l’établissement

La « Fondation de Selves » gère un IME et un SESSAD pour un public d’enfants porteurs de déficiences intellectuelles et/ou de troubles psychiques et un foyer de vie et un foyer d’insertion professionnelle et sociale pour des adultes porteurs de handicap.

C’est un établissement pivot pour le territoire du Périgord Noir qui devra s’inscrire dans les dynamiques de coopération entre structures afin de garantir la fluidité du parcours des personnes prises en charge dans le cadre de la stratégie quinquennale et de l’objectif d’une réponse accompagnée pour tous.

Il devra également s’engager dans les prochaines années dans un programme de rénovation du parc immobilier afin de garantir son adaptation aux besoins des personnes accueillies.

II. – Description du poste

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (stratégie, organisation, coordination et conduite générale de l'établissement), celui-ci devra s'attacher à :

- Renouveler le CPOM qui a été signé en 2019 ;
- Engager l'établissement dans les travaux de rénovation indispensables à la qualité de la prise en charge ;
- Engager une réflexion sur l'adaptation de l'offre proposée par la Fondation aux besoins des personnes accueillies ;
- Développer la coordination et la coopération entre acteurs du territoire en vue de fluidifier le parcours des personnes ;
- Mettre en œuvre et suivre le plan d'action établi par la Fondation de Selves suite à l'inspection réalisée en 2017.

Et de manière plus générale, s'engager dans un processus dynamique de réponse aux divers appels à candidatures et appels à projets proposés, de coopération renforcée au travers de la réponse accompagnée pour tous, et d'une participation active au contrat local de santé du territoire et aux différents groupes de travail existant sur le territoire de proximité.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Stabilité dans le poste ;
- Dynamisme et prise d'initiatives ;
- Rigueur et professionnalisme ;
- Maîtrise des relations avec :
 - les résidents ;
 - les familles ;
 - le personnel médical et paramédical ; personnel éducatif / administratif / logistique
 - les autres structures du département.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- Connaissances juridiques, notamment en matière pénale.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Compétences en matière de management ;
- Compétences budgétaires et financières ;
- Compétences en matière de qualité/sécurité
- Capacité au travail en équipe ;
- Aptitude à fixer des objectifs, les suivre et les évaluer dans leur réalisation ;
- Capacité d'écoute et de négociation ;
- Aptitude à la résilience.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence Les Pivoles » à LA VERPILLIERE (Isère).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé à LA VERPILLIERE, commune du département de l'Isère et de la région Auvergne Rhône-Alpes. La commune compte 6 983 habitants. LA VERPILLIERE se situe à 30 kilomètres à l'Est de LYON et à 70 kilomètres de GRENOBLE.

L'EHPAD dispose de :

- 2 lits d'hébergement temporaire
- 62 lits en hébergement permanent dont une unité de 10 lits pour personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées.

La « Résidence Les Pivoles » participe à une filière gériatrique dynamique répondant aux enjeux de son territoire de santé.

Parmi les projets en cours :

- Projet de mise en place de compétence d'infirmière de nuit avec les EHPAD environnants et l'établissement de santé référent ;
- Projet de télémédecine avec la mise en place de consultation de médecine gériatrique et géronto-psy.

Les enjeux à venir sont le renouvellement du CPOM (2018-2022) qui arrive à échéance en 2022. Ce renouvellement devra permettre de finaliser le projet d'extension qui assurera une économie générale plus stable et une meilleure efficacité.

II. – Description du poste

Stratégie :

- Positionnement sur le territoire, actualisation du projet d'établissement, gestion financière et politique de gestion des ressources humaines.

Organisation : 53,85 ETP

- Administration : 3 dont la direction
- Soignants : 40,25
- Hôtellerie (entretien, blanchisserie) : 5
- Animation : 0,9
- Logistique et technique dont cuisine : 4,1
- Médical : 0,6

Coordination et réseaux :

- Poursuivre la participation active à la filière gériatrique du Nord-Isère et recherche de synergies avec les autres ESMS et les établissements de santé.
- Assurer la coordination avec les professionnels de santé du territoire, dont la médecine de ville.

Conduite générale de l'établissement :

- Mise en œuvre d'une politique de gestion des moyens humains en lien avec une démarche sur la Qualité de Vie au Travail.
- Assurer l'équilibre financier de l'établissement.
- Assurer l'encadrement des équipes pluridisciplinaires et favoriser le développement des compétences des personnels en lien avec les lignes directrices de gestion à confirmer.

Principaux enjeux :

- Renouvellement et négociation du prochain CPOM (2023-2027),
- Projet d'extension à finaliser et démarrage des travaux.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle :

- Bonne expérience managériale, aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire. Capacité de négociation et de communication avec les partenaires sociaux.
- Maîtrise de la gestion budgétaire et financière d'un établissement.

Savoir être :

- Sens du contact, écoute ;
- Capacité à fédérer et être force de proposition ;
- Adaptabilité ;
- Disponibilité ;
- Gestion du stress ;
- Réactivité.

Compétences et savoir-faire :

- Animation d'équipe, conduite de projet, sens relationnel affirmé ;
- Gestion budgétaire et comptable ;
- Faire appliquer le cadre réglementaire et législatif ;
- Faire appliquer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Tournelles » à VAL-DE-VIRIEU (Isère).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé dans le secteur du Nord-Isère, secteur rural, proche de LA TOUR-DU-PIN, à 47 kms de GRENOBLE et à 75kms de LYON.

L'EHPAD accueille des personnes âgées dépendantes soit en HP ou en HT.

La dépendance cognitive a conduit à développer un PASA.

Capacité de 83 lits avec un PASA de 14 places et 2 lits d'HT.

L'EHPAD « Les Tournelles » participe à une filière gériatrique dynamique répondant aux enjeux de son territoire de santé. Des partenariats existent avec les hôpitaux et des conventions ont été validées avec des associations, des bénévoles, la commune de VAL-DE-VIRIEU.

II. – Description du poste

- Conduire la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales médico-sociales et sanitaires définies sur le plan national et territorial.
- Positionnement sur le territoire, actualisation du projet d'établissement, gestion budgétaire et financière, gestion des ressources humaines.
- Poursuivre la participation active à la filière gériatrique et recherche des synergies avec les autres ESMS et les établissements de santé. Assurer la coordination avec les professionnels de santé du territoire, dont la médecine de ville.
- Mettre en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies ou accompagnées : assurer l'équilibre financier, assurer l'encadrement des équipes pluridisciplinaires et favoriser le développement des compétences des personnels.
- Renouvellement et négociation du prochain CPOM.
- Poursuivre le projet de réhabilitation.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Bonne expérience managériale, aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire.
- Capacité de négociation et de communication avec les partenaires sociaux.
- Maîtrise de la gestion budgétaire et financière d'un établissement médico-social.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Sens du contact, écoute ;
- Capacité à fédérer et à être force de proposition ;
- Adaptabilité ;
- Disponibilité ;
- Gestion du stress ;
- Réactivité.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Animation d'équipe, conduite de projet, sens relationnel affirmé ;
- Gestion budgétaire et comptable ;
- Faire appliquer le cadre réglementaire et législatif ;
- Faire appliquer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Simon Hème » à MER (Loir-et-Cher),

I. – Description de l'établissement

EHPAD d'une capacité de 119 places pour personnes âgées en perte d'autonomie, dépendantes ou atteintes de maladies neurodégénératives, disposant d'hébergement temporaire et d'un accueil de jour.

Un service de transition domicile-EHPAD, « La Passerelle », fonctionne depuis le second semestre 2018. Il vise à préparer l'admission des personnes ayant déposé une demande d'entrée. Une visite à domicile est proposée pour construire un plan d'aide et les futurs résidents peuvent découvrir l'EHPAD à travers des conférences, ateliers et des animations. Des groupes de parole sont proposés aux aidants familiaux.

Il bénéficie du projet IDE de nuit organisant des astreintes infirmières sur l'ensemble du département.

Etablissement ayant signé des conventions avec les établissements hospitaliers à proximité (CH de BLOIS, CHR d'ORLEANS) et avec l'HAD 41. Des conventions ont été signées avec les associations d'aide à domicile (ADMR, ASSAD, ...) pour le transport des bénéficiaires de l'Accueil de jour et du service « La Passerelle ».

Le directeur devra s'intégrer à la dynamique départementale portée par les établissements publics autonomes du territoire dans le cadre du GCSMS SEPIA 41 et contribuer fortement à la mise en œuvre du PRS et du schéma départemental autonomie sur son territoire, plus particulièrement sur son articulation avec la cité et la ville, notamment dans le cadre du CLS BEAUCE VAL DE LOIRE en cours d'élaboration.

II. – Description du poste (missions et activités)

Stratégie :

- Actualiser le projet d'établissement.
- Développer l'offre médico-sociale en lien avec les besoins sur le territoire (hébergement temporaire pour faire face aux situations d'urgence, habitat inclusif) et les outils de la e-santé (SPHERE, télémédecine).
- Négocier le prochain CPOM 2023-2027 (le CPOM 2017-2021 est prolongé d'un an)
- La mise en place d'une direction commune avec l'EHPAD « Les Mésanges » à SAINT-LAURENT-NOUAN est en réflexion et prendrait tout son sens sur le développement de la politique territoriale de proximité.

Organisation :

- Veiller au bon fonctionnement des instances et à la nomination de ses membres (Conseil d'administration, Conseil de la vie sociale, COVIRIS, Commission des admissions, Revue Titan...).
- Animer l'équipe de direction et les réunions d'information en direction des personnels, des résidents et leurs familles.
- Assurer l'organisation et le suivi opérationnel des activités / projets, la coordination avec les interlocuteurs internes et externes, la planification des activités et des moyens, le contrôle, le lien avec les autorités de tarification (Conseil Départemental et ARS).

Coordination externe et interne :

- Participer aux réunions concernant les partenariats relatifs à la prise en charge des usagers et à la gestion des achats : GCSMS, GCS, GIP, Établissements publics de santé et médico-sociaux, DAC, CPTS.
- Veiller à poursuivre la dynamique de développement des coopérations et mutualisations nécessaire à l'efficacité du fonctionnement de l'établissement.
- Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...).
- Assurer la gestion des ressources humaines, notamment en participant au développement de l'attractivité des métiers, la gestion financière, administrative et logistique.

Principaux projets à conduire :

- Arrêter le schéma directeur immobilier après réception de l'étude de faisabilité et lancer le projet de rénovation du troisième bâtiment.
- Suivre les travaux extérieurs programmés en 2022 : jardin thérapeutique de l'accueil de jour et remplacement de la clôture et de deux portails.
- Mise en place de la direction commune avec l'EHPAD « Les Mésanges » à SAINT-LAURENT-NOUAN.

III. – Profil recherché :

Expérience professionnelle appréciée :

- Première expérience de gestion d'un établissement social et médico-social (en qualité de chef d'établissement ou d'adjoint) attendue en raison de la taille de l'établissement (environ 6 M€ de budget pour 125 lits et places) et du nombre des équipes.
- Expériences souhaitées avec une bonne connaissance des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge, dans les domaines de la gestion financière et des ressources humaines, de la coopération inter-établissement, de la conduite d'un projet de rénovation architecturale, de la démarche qualité

Qualités et capacités professionnelles attendues :

- Avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale,
- Manager dans un esprit participatif,
- Travailler en autonomie et savoir déléguer
- Avoir une aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation,
- Être attentif et prendre en compte les attentes des usagers
- Aimer le travail en équipe et les relations humaines,
- Savoir positionner l'établissement dans les réseaux de santé et médico-sociaux,
- Savoir gérer la complexité et les situations de crise.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de Centre départemental d'aide par le travail (CDAT) à SAINT-PRIEST-EN-JAREZ (Loire).

I. – Description de l'établissement

Structure de taille moyenne composée de :

- Un ESAT 111 ETP de travailleurs en situation de handicap ;
- Un Foyer d'Hébergement 28 places ;
- Un foyer de Vie 10 places ;
- Un SAVS de 27 places.

La direction, les foyers ainsi que le SAVS sont situés sur la commune de SAINT-ETIENNE.

L'administration et les différents ateliers de l'ESAT sont situés sur la commune de SAINT-PRIEST-EN-JAREZ (commune limitrophe à SAINT-ETIENNE).

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 ;
- Maintenir et développer une concertation sur le territoire permettant de proposer les prestations et les activités pour les personnes accompagnées ou leurs proches.

Enjeu stratégique à l'échelle de l'établissement :

- S'inscrire dans le plan de transformation des ESAT ;
- Etre acteur de l'emploi accompagné.

II. – Description du poste

Stratégie :

- Adapter en permanence les objectifs des activités productives avec l'indispensable soutien médico-social et éducatif dû aux usagers travailleurs de l'établissement.
- Maintenir l'intégration des différentes unités de production sur la commune de SAINT-PRIEST-EN-JAREZ tant auprès des élus que de la population.
- Conserver l'image positive de l'établissement auprès des clients et des fournisseurs.

Organisation :

4 chefs de service :

- 1 chef de service administratif et financier.
- 1 chef de service de l'ESAT (management opérationnel des ateliers, accompagnement médico-social).
- 1 chef de service du Goyer d'hébergement et du Foyer de vie.
- 1 chef de service du SAVS – SADEMO.

Coordination externe et interne :

- Nécessité d'assurer la gestion et la coordination des différents services afin de conserver une cohérence propre à la mission de l'établissement.
- Développer les relations avec les institutions des jeunes travailleurs (IMP, IMPro...).
- Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...).
- Pas de difficultés jusqu'à aujourd'hui dans le recrutement des ressources humaines.
- Maintenir le climat social serein au sein de l'établissement.
- Etablissement stable financièrement.
- Fonction très polyvalente, opérationnelle nécessitant de bien articuler les différents domaines fonctionnels.

Principaux projets à conduire :

- Décliner la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT.
- Mener les travaux de négociation dans le cadre de la contractualisation conjointe ARS-CD avec prise d'effet au 1/01/2024.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Projets de coopération et d'investissement ;
- Conduite du dialogue social ;
- Conduite de projet.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Du milieu du handicap et des publics accueillis en ESAT ;
- Du plan de transformation des ESAT renforçant les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs ;
- De la dynamique de parcours pour les travailleurs handicapés.

Dynamisme pour manager et faire aboutir les projets visant :

- L'amélioration du service rendu ;
- Le développement des compétences professionnelles des agents ;
- Le maintien de relations sociales équilibrées ;
- L'ouverture sur la cité et le développement de partenariats ;
- Bonne capacité de gestion ;
- Expérience solide en management souhaitée,
- Proximité avec les personnels, notamment avec les chefs de service ;
- Posture professionnelle avec un positionnement affirmé ;
- Savoir anticiper les conflits et les résoudre.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD « Entre champs et forêts » à MARLHES et « Les genêts d'or » à SAINT-GENEST-MALIFAUZ (Loire).

I. – Description de l'établissement

Les deux EHPAD sont distants de 9 kms (entre 5 et 10 minutes de voiture). Ils sont situés dans le Parc du Pilat, à 1 000 m d'altitude. La commune de MARLHES compte 1 300 habitants, et la commune de SAINT-GENEST-MALIFAUZ 2 900 habitants. Les communes sont situées à proximité de la Haute-Loire et de l'Ardèche.

EHPAD de MARLHES :

81 lits (hors accueil familles)

- 51 lits en hébergement permanent, secteur EHPAD
- 4 lits en hébergement temporaire, secteur EHPAD
- 13 lits en unité protégée personnes handicapées vieillissantes
- 13 lits en unité protégée Alzheimer
- 1 lit accueil familles

EHPAD de SAINT-GENEST-MALIFAUZ :

- 74 lits en hébergement permanent, secteur EHPAD
- 6 lits en unité protégée Alzheimer.

Direction commune actuellement répartie à 50 % sur chacun des établissements, à adapter en fonction des besoins et des projets.

Projet d'établissement : à réécrire pour les deux EHPAD en 2023.

Les deux EHPAD disposent de plusieurs partenariats sur le territoire.

Dans le cadre de la filière du CH de Firminy, les deux EHPAD sont inscrits dans le projet télémédecine, et astreinte mutualisée d'IDE de nuit.

Marché public mutualisé entre les deux établissements : cuisine, et entretien.

II. – Description du poste

Projet d'établissement : à réécrire pour les deux EHPAD en 2023. Il faudra envisager unemutualisation du projet entre les deux structures (actuellement les deux documents sont sensiblement identiques), tout en tenant compte de leurs spécificités.

La mutualisation a été amorcée entre les deux structures, mais doit encore être poursuivie notamment au niveau RH.

Projet architectural à St-Genest-Malifaux : réalisation de la programmation définitive, duPPI, l'ensemble des démarches administratives avant les travaux sur l'année 2022-2023-2024.

Rachat du bâtiment à Marlhès : négociations débutées, PPI à faire valider.

CPOM : préparation du CPOM et du PATHOS pour les deux établissements en 2023. Un travail en interne a été débuté.

Poursuite des projets actuels : télémédecine, astreinte mutualisée IDE de nuit, accueil de jour itinérant, accords locaux issus du Ségur, mise en œuvre du PAI 2021 et 2022.

- Renforcer la collaboration de EHPAD avec les autres acteurs de la filière pour développer de nouvelles prestations favorisant notamment le lien entre domicile et EHPAD.
- Répondre aux appels à candidature ou appel à projets lancés par les autorités sur le territoire.
- Maintenir et développer une concertation sur le territoire permettant de proposer les prestations et les activités pour les personnes accompagnées ou leurs proches.
- Maintenir l'équilibre budgétaire des 2 structures.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience significative dans des structures de même type dans les domaines suivants : élaboration et mise en place de projets d'établissements, management, conduite de projet, projets de coopération, conduite du dialogue social...

Connaissances particulières requises / prévues :

- Dynamisme pour manager et faire aboutir les projets visant : l'amélioration du service rendu aux résidents, le développement des compétences professionnelles des agents, le maintien de relations sociales équilibrées, ainsi que l'ouverture sur la cité et le développement de partenariats. Compétence démontrée en négociation.
- Bonne capacité de travail, de management et de gestion.
- Posture professionnelle avec un positionnement affirmé.
- Proximité avec les personnels, notamment avec les responsables de service.
- Sens du dialogue, capacité d'écoute et de négociation.
- Capacité d'innovation.

ANNEXE 17

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, géronto-psychiatrie, 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 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD « Les Roches » à PONTAUMUR (Puy-de-Dôme).

I. – Description de l'établissement

Etablissement situé à l'entrée du bourg de PONTAUMUR, commune rurale de 634 habitants, elle-même située à 40 km à l'ouest de CLERMONT-FERRAND et à 15 km de l'accès autoroutier A89/A71, faisant partie de la communauté de communes de HAUTE-COMBRAILLE.

L'EHPAD est composé de 91 places d'hébergement permanent dont 77 chambres individuelles et 7 chambres à deux lits.

Etablissement situé dans les Combrailles, territoire marqué par de très bonnes collaborations entre les établissements (conventions et partenariats divers entre les ehpad du secteur). Les EHPAD participent également à un contrat local de santé très dynamique, en réseau notamment avec des MSP et un CPTS dynamiques. Le rôle territorial des EHPAD est renforcé par l'absence d'établissement de santé en proximité (travaux avec le centre hospitalier de RIOM notamment).

L'établissement dispose d'une situation financière saine.

II. – Description du poste

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

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

Les principaux projets à conduire :

Réécriture du projet d'établissement en veillant à développer les points suivants :

- Amélioration de la qualité ;
- Amélioration de la coordination des soins ;
- Meilleure association des familles à la vie de l'établissement.

Conduite du projet immobilier :

- Projet de restructuration et extension de l'établissement pour réorganiser les flux ;
- Mieux définir les locaux pour permettre la déambulation des résidents de façon sécurisée, créer un pôle de soins complets, restauration avec extension de la salle à manger et création d'une nouvelle plonge en liaison directe,
- Amélioration de la prestation hôtelière : suppression des chambres à deux lits – amélioration des repas.

Négociation et finalisation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec les autorités de tarification sur l'année 2024.

Poursuite de la mise en œuvre de projets de coopération avec les acteurs du territoire des Combrailles.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'une expérience dans des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir une bonne connaissance des politiques de santé.

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

Il devra également maîtriser le travail en réseau et le développement de coopérations avec les acteurs du territoire et avoir dans ce cadre une parfaite connaissance du secteur médico-social.

Le candidat devra par ailleurs disposer de compétences en matière de pilotage et de conduite de projets de réorganisation et architecturaux. Une connaissance particulière des marchés publics serait appréciée.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSIAD « Baptiste Pams » à ARLES-SUR-TECH (Pyrénées Orientales).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD et le SSIAD « Baptiste Pams » sont situés dans le territoire du Haut-Vallespir à 40 km au sud-ouest de PERPIGNAN (50 mn en voiture) et 13 km de CERET (20 mn en voiture). Ce territoire isolé, recensant 2 724 habitants en 2019, présente une population de plus en plus âgée.

Disposant d'une capacité de 100 places d'EHPAD (HP) dont 14 places de PASA et de 70 places de SSIAD pour personnes âgées dont 10 places d'ESA, l'EHPAD et le SSIAD proposent une offre d'accueil diversifiée.

L'établissement a été profondément rénové entre 2008 et 2013 (augmentation du nombre de lits et en parallèle réduction du nombre de chambre doubles de 17 à 4) avec un coût d'investissement de 9,5 millions d'euros, portant sa superficie à 6 060 m².

L'établissement applique des tarifs hébergement et dépendance relativement faible, ce qui constitue un facteur d'attractivité pour les usagers.

Un contrôle de la chambre régionale des comptes est intervenu en 2019. Plusieurs préconisations doivent être mises en œuvre en lien avec l'ARS et le Conseil Départemental

L'EHPAD est habilité à l'aide sociale pour la totalité des lits.

II. –Description du poste

- Conduite et mise en œuvre du projet d'établissement ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable de la structure
- CPOM initialement programmé en 2020 – non négocié en raison de la crise sanitaire – à reprogrammer
- Mise en œuvre et suivi des préconisations de la chambre régionale des comptes (publié en 2019)

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience dans la gestion d'un EHPAD souhaitée.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Gestion financières des ESMS (M22, PPI, EPRD...) et maîtrise de la comptabilité publique ;
- Gestion des ressources humaines
- Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales ;
- Maîtrise des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle, animation...);
- Aptitude avérée au dialogue social (partenaires sociaux, familles, autorité de tarification, conseil d'administration) et l'accompagnement managérial ;

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Conduite du changement ;
- Transparence et rigueur de gestion ;
- Compétence en gestion de projet ;
- Connaissance des problématiques liées au public accueilli ;
- Capacité à développer et à entretenir les partenariats ;
- Maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'un EHPAD ;
- Sens de l'organisation ;
- Capacité d'analyse ;
- Aisance relationnelle ;
- Capacité de décision.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSIAD publics autonomes « El Cant Dels Ocells » à PRATS-DE-MOLLO-LA-PRESTE (Pyrénées Orientales).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD et le SSIAD « El Cant Dels Ocells » se situent à 600m du centre-ville de PRATS-DE-MOLLO-LA-PRESTE.

Cette commune du territoire isolé du Haut-Vallespir, dans un cadre verdoyant et boisé, se situe à une distance de 60 km de Perpignan (1 h 10 en voiture) et 32 km de Céret (45 mn en voiture). Cité médiévale fortifiée, frontalière avec l'Espagne, la commune est également une station thermale et recensait 1 175 habitants selon le recensement INSEE 2019.

Disposant d'une capacité de 61 places d'EHPAD (HP) dont 14 places de PASA et de 30 places de SSIAD pour personnes âgées, l'EHPAD et le SSIAD proposent une offre d'accueil diversifiée.

L'établissement a fait l'objet d'une extension/ réhabilitation achevée en 2020 (création d'un nouveau bâtiment, aménagement d'une nouvelle salle à manger pour les résidents, d'une salle polyvalente et du PASA, de la salle à manger du personnel, réhabilitation des chambres et salle de bains dont suppression des chambres doubles, travaux d'embellissement).

Le CPOM de l'EHPAD et du SSIAD, initialement programmé en 2020, n'a pas été négocié du fait de la crise sanitaire COVID-19. La démarche de contractualisation doit être à nouveau initiée.

L'EHPAD est habilité à l'aide sociale pour la totalité des lits.

II. – Description du poste

- Conduite et mise en œuvre du projet d'établissement ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable de la structure
- CPOM initialement programmé en 2020 – non négocié en raison de la crise sanitaire – à reprogrammer

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

Expérience dans la gestion d'un EHPAD souhaitée

Connaissances particulières requises / prévues :

- Gestion financières des ESMS (M22, PPI, EPRD...) et maîtrise de la comptabilité publique ;
- Gestion des ressources humaines
- Connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales ;
- Maîtrise des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle, animation...);
- Aptitude avérée au dialogue social (partenaires sociaux, familles, autorité de tarification, conseil d'administration) et l'accompagnement managérial ;

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Conduite du changement ;
- Transparence et rigueur de gestion ;
- Compétence en gestion de projet ;
- Connaissance des problématiques liées au public accueilli ;
- Capacité à développer et à entretenir les partenariats ;
- Maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'un EHPAD ;
- Sens de l'organisation ;
- Capacité d'analyse ;
- Aisance relationnelle ;
- Capacité de décision.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Jean MONNET » à VILLAGE-NEUF (Haut-Rhin).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Jean Monnet à Village-Neuf est un établissement public autonome implanté dans un quartier pavillonnaire, proche des commerces et de l'activité communale, facilement accessible.

Sa capacité est de 89 places dont 2 places d'hébergement temporaire et un PASA de 14 places.

Il accueille des personnes âgées dépendantes et des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'EHPAD Jean Monnet dispose d'une offre d'hébergement diversifiée (temporaire et permanent) cohérente avec les besoins du territoire. Il dispose également d'un Pôle d'activités et de soins adaptés permettant d'assurer un bon maillage territorial de l'offre relative aux « Maladies neurodégénératives ».

La capacité de l'établissement étant supérieure à 80 places, l'EHPAD n'est pas concerné par les réflexions à mener territorialement sur les restructurations de l'offre pour les EHPAD de petites tailles. Ainsi, le projet de reconstruction d'un nouvel EHPAD est basé sur une capacité identique de 89 places.

II. – Description du poste

- Assurer l'équilibre budgétaire de la structure : respect des enveloppes allouées, recherche de gain d'efficacité
- Piloter le recrutement de professionnels aux compétences très diverses (paramédicaux, techniques, administratifs, etc.).
- Gérer les plannings des équipes et veiller à leur bonne coordination.
- Entretenir une forte cohésion et un bon climat social en organisant régulièrement des réunions d'équipe et en palliant rapidement aux éventuels conflits.
- Identifier les besoins en compétences sur chaque poste et faire évoluer la politique de formation individuelle et collective en conséquence.
- Encadrer l'intervention de bénévoles dans la vie de l'établissement (notamment sur les projets d'animation), en complémentarité et bonne intelligence avec les équipes médicosociales salariées
- Respect de la loi du 2 janvier 2002 de rénovation et de modernisation de l'action sociale
- Animer le conseil de la vie sociale et associer les personnes âgées et leurs familles
- Concrétiser les axes stratégiques du projet d'établissement
- Etre garant de la réalisation du projet d'établissement au quotidien et veiller à son évolution en fonction des besoins

Projets :

- Négociation, finalisation et mise en œuvre du CPOM
- Travaux conservatoires de mise en sécurité incendie du bâtiment
- Projet de reconstruction d'un nouvel EHPAD

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- Gestion autonome des établissements médico-sociaux
- Expérience auprès de population fragile, particulièrement les personnes âgées dépendantes.
- Management d'équipe pluridisciplinaire (médicale, médico-sociale, administrative, hôtelière) et travail en partenariat avec les structures sanitaires

Connaissances particulières requises / prévues :

- Avoir une bonne connaissance des politiques de santé publique, du secteur médico-social, des missions qui lui sont confiées, de l'effet des pathologies dans l'organisation de la prise en charge et des stratégies d'adaptation des réponses institutionnelles.
- Préparer, mettre en œuvre et vérifier l'exécution des délibérations et orientations du Conseil d'Administration.
- Orienter les choix, les stratégies et les développements de l'EHPAD, les faire exécuter par ses adjoints et vérifier l'efficacité des différents services.
- Savoir orienter l'EHPAD en fonction des politiques et orientations sociales et médicosociales.
- Savoir anticiper les impacts liés à l'évolution de l'Institution.
- Piloter les projets et les transformations nécessaires aux besoins des usagers.
- Gérer et développer des stratégies comptables pour orienter les démarches et adaptations de l'EHPAD aux contextes économiques ambiants et aux besoins des résidents.
- Savoir sécuriser les équipes qui œuvrent dans l'EHPAD et les adapter à leurs missions.
- Représenter l'EHPAD dans tous les actes ou démarches de la vie institutionnelle ou se faire représenter par tous les moyens utiles disponibles ou à développer.
- Impulser une dynamique collaborative propice au développement d'une pratique pluridisciplinaire.
- Veiller au maintien d'un climat de travail serein, équitable et constructif.
- Maintenir et développer les partenariats sanitaires.

ANNEXE 22

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Lucien Avocat » à BEAUFORT-SUR-DORON (Savoie).

I. – Description de l'établissement

Le poste comprend, sur un bassin de vie délimité, la direction de plusieurs structures de la filière de prise en charge des personnes âgées, sur un volant de 102 places d'EHPAD, pour les personnes âgées dépendantes, avec une unité pour les personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer pour les 2 EHPAD.

La Direction commune avec l'EHPAD MARIN LAMELLET à FLUMET, distant de 35 km, est en projet, et devrait être mise en place courant 2022.

Les enjeux majeurs sont donc :

- la montée en charge et l'optimisation du fonctionnement des deux EHPAD dans le cadre de la direction commune. Il s'agit de passer d'un directeur (trice) commun à une 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.

Les deux établissements font partie de l'association des directeurs d'EHPAD, l'ADIREPAS.

II. – Description du poste*Stratégie :*

- Etablissements appartenant à la filière gérontologique de Tarentaise.
- 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.

*Conduite générale des établissements et services :**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 :

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 (autorités de tarification et de contrôle, 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, 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 :

- A l'animation d'instances ;
- A 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) :