

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 : *SPRN2233817V*

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 :

- Etablissement public départemental « Blanche de Fontarce » à CHATEAUROUX (Indre), (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- Centre départemental gériatrique de l'Indre à CHATEAUROUX, centres hospitaliers de VALENÇAY et de LEVROUX, et EHPAD de VATAN (Indre), (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- EHPAD de PONTVALLAIN, de MANSIGNE et de MAYET (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe 3) ;
- EHPAD d'AUMALE, de GAILLEFONTAINE et de FORGES-LES-EAUX (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe 4).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de MONTOLDRE (Allier), (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- EHPAD de PONT-SUR-SEINE (Aube), (cf. fiche de poste en annexe 6) ;
- Foyer de vie pour adultes handicapés de CUXAC-CABARDES (Aude), (cf. fiche de poste en annexe 7) ;
- EHPAD de CAPDENAC-GARE (Aveyron), (cf. fiche de poste en annexe 8) ;
- EHPAD de SAINT-ROME-DE-TARN (Aveyron), (cf. fiche de poste en annexe 9) ;
- EHPAD d'ARGENCES et de SALINE (Calvados), (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- EHPAD de PIERREFORT (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de SEILHAC de CORREZE (Corrèze), (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- EHPAD de BUSSIÈRE-DUNOISE (Creuse), (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- EHPAD de L'ISLE-EN-DODON (Haute-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- ESAT, Foyer et SAMSAH de RIEUX-VOLVESTRE (Haute-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- Foyer d'accueil médicalisé et foyer de vie de MONFERRAN-SAVES (Gers), (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD de LA VERPILLIÈRE (Isère), (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- EHPAD de SAINT-LAURENT-NOUAN et d'YVOY-LE-MARRON (Loir-et-Cher), (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- EHPAD de MONISTROL-SUR-LOIRE (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- EHPAD de RIOTORD (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- EHPAD de FAY-AUX-LOGES (Loiret), (cf. fiche de poste en annexe 21) ;
- EHPAD de VIALAS (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe 22) ;
- EHPAD d'OREE-D'ANJOU (DRAIN) (Maine-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 23) ;
- EHPAD de STENAY (Meuse), (cf. fiche de poste en annexe 24) ;
- EHPAD d'ELVEN (Morbihan), (cf. fiche de poste en annexe 25) ;
- EHPAD de VARZY (Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe 26) ;
- EHPAD de NEDONCHEL (Pas-de-Calais), (cf. fiche de poste en annexe 27) ;
- EHPAD d'ARGELES GAZOST (Hautes-Pyrénées) (cf. fiche de poste en annexe 28) ;
- EHPAD d'ARLES-SUR-TECH (Pyrénées Orientales), (cf. fiche de poste en annexe 29) ;

- EHPAD de PRATS-DE-MOLLO (Pyrénées Orientales), (cf. fiche de poste en annexe 30) ;
- EHPAD de SALORNAY-SUR-GUYE et EHPAD et SSIAD de SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 31) ;
- EHPAD de VACHERESSE (Haute-Savoie), (cf. fiche de poste en annexe 32)
- EHPAD de CAUDEBEC-EN-CAUX (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe 33) ;
- Institut médico-éducatif d'YVETOT (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe 34) ;
- EHPAD LE BEAUSSET (Var), (cf. fiche de poste en annexe 35) ;
- EHPAD de BEAUMES-DE-VENISE et d'AUBIGNAN (Vaucluse), (cf. fiche de poste en annexe 36) ;
- EHPAD de SAINT-SATURNIN-LES-APT (Vaucluse), (cf. fiche de poste en annexe 37) ;
- EHPAD de CHARMES et de DOMPAIRE (Vosges), (cf. fiche de poste en annexe 38) ;
- Réseau d'accompagnement public pour adultes déficients intellectuels de la Plaine des Vosges (RAPADI) et institut médico-technique de NEUFCHATEAU (Vosges), (cf. fiche de poste en annexe 39) ;
- EHPAD et établissement d'accueil médicalisé de CHAMPCEVRAIS (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe 40).

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 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^o, 3^o et 5^o de l'article L5 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 site : <https://francetransfert.numerique.gouv.fr> ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

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

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

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

Pour les fonctionnaires 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 la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 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 la page : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/etapes-ma-carriere/publications-postes-mouvements>, rubrique : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ») ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières évaluations ;
- une photocopie intégrale d'une pièce d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciaire.

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

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

Recevabilité des candidatures

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

Examen des candidatures

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu

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

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

Formation

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

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

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

Référence

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

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

Dans le champ du handicap, l'établissement gère trois sites : Le FAO « Les Ecureuils » installé à CHATEAUROUX. Cet établissement compte 27 places (15 places d'internat, 10 places d'accueil de jour et 2

places d'accueil temporaire), le Foyer « La Bussière » à PERASSAY, qui se situe au sud-est du département, composé de 44 places (32 places d'internat en FAO, 10 places de FAM et 2 places d'accueil d'urgence) et l'Espace Benjamin de CHAILLAC, qui se trouve au sud-ouest du département, composé de 30 places (20 places de FAM et 10 places de MAS). Depuis début juillet 2016, l'établissement intervient également dans le champ des personnes âgées avec l'ouverture d'un EHPAD de 52 places à CHAILLAC.

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

II. – Description du poste

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

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

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

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

III. – Profil recherché

Expérience variée sur différents secteurs de l'action sociale et médico-sociale, au vu de la diversité des établissements à superviser.

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

Compétences professionnelles techniques :

- gestion administrative et financière d'un établissement ;
- management d'équipe ;
- conduite du changement ;
- connaissance de l'environnement et des dispositifs médico-sociaux ;
- connaissance de la réglementation du champ couvert par l'établissement ;
- connaissance des problématiques liées au public accueilli ou accompagné par la structure ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale/médico-sociale.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de la direction commune « EP'AGE 36 » constituée du Centre départemental Gériatrique de l'Indre à CHATEAUROUX, des centres Hospitaliers « Saint-Charles » à VALENÇAY et de LEVROUX, et de l'EHPAD « le Rosier » à VATAN (Indre).

I. – Description de l'établissement

Le groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique de l'Indre (EP'AGE 36) est une direction commune comportant 1 200 lits et places et 950 agents, pour 56 M€ de budget, répartis entre 4 établissements. Il constitue un rouage majeur de la filière gériatrique de l'Indre et sont établissements parties du GHT de l'Indre :

- le Centre Départemental Gériatrique de l'Indre (CDGI) (677 lits et places) est l'établissement pivot et regroupe les activités suivantes : USLD (dont LISP), UHR, EHPAD, PASA, Accueil de jour, plateforme de répit départementale, chambres relais, Equipe mobile gériatrique départementale ;
- le Centre Hospitalier de Valençay (CHV) (218 lits et places) : SSR polyvalent (dont LISP), EHPAD, SSIAD. Le CHL gère également un pôle de santé pluridisciplinaire (12 professionnels libéraux, 3 organismes divers) ;
- le Centre Hospitalier de Levroux (CHL) (206 lits et places) : SSR polyvalent, EHPAD, SSIAD ;
- l'EHPAD Le Bois Rosier de Vatan (ELBRV) (100 lits et places) : EHPAD et SSIAD.

Les 4 établissements ont un projet d'établissement commun (2020/2025) et les 3 établissements sanitaires ont réalisé une certification commune (B).

Projets structurants en cours d'élaboration :

- CDGI : USPC, Centre de Ressources Territorial, Création de 2 autres PASA ;
- CHV : spécialisation de lits de SMR en gériatrie, 1 PASA, 1 UHR, Evolution SSIAD ;
- CHL : Spécialisation de lits SMR polyvalents, Evolution SSIAD ;
- ELBRV : Evolution SSIAD.

Les 4 établissements sont depuis longtemps et de façon pérenne, engagés dans des mutualisations de moyens et de fonctionnements étendues. Le groupe EP'AGE 36 a également développé de nombreuses coopérations avec les autres acteurs sanitaires et médicosociaux du territoire : GHT, CPTS, Comité départemental des soins palliatifs...

Le groupe EP'AGE 36 anime la Conférence Départementale des EHPAD de l'Indre (CDEI).

II. – Description du poste

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

Missions générales, permanentes :

- définition et mise en œuvre de la politique générale et de la stratégie (positionnement au sein du territoire, orientations, adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire, développement des missions sanitaires et médicosociales ;
- définition et mise en œuvre de la politique financière ;
- définition et mise en œuvre de la politique de communication, relations avec les partenaires, ARS, CD, CPTS, GHT...);
- pilotage et mise en œuvre du projet d'établissement, et du développement des missions sanitaires et médico-sociales. Le directeur général est le garant des valeurs du groupe EP'AGE 36 ;
- planification des activités et des moyens ;
- arbitrage de projets, du PPI.

III. – Profil recherché

L'emploi (permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel) s'adresse à un directeur D3S expérimenté et aux connaissances diversifiées dans les différents domaines de gestion, ayant la capacité de fédérer 4 établissements publics de santé et un établissement médicosocial (1 200 lits et places, 950 agents).

Qualités requises :

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

Compétences professionnelles requises :

- conduite de projet (y compris projets architecturaux importants) ;
- conduite du changement ;
- partenariat, travail en réseau ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- réactivité ;
- connaissance approfondie de l'environnement, des dispositifs sanitaires et médicosociaux ;
- connaissance des réglementations.

ANNEXE 3**FICHE DE POSTE**

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Le Prieuré » à PONTVALLAIN, « Les Glycines » à MANSIGNE et « Les Chevriers » à MAYET.

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de PONTVALLAIN, MANSIGNE ET MAYET sont en direction commune depuis décembre 2019 :

- EHPAD de PONTVALLAIN : 90 lits, 2 places d'hébergement temporaire et 3 places d'accueil de jour, 1 PASA ;
- EHPAD de MANSIGNE : 92 lits, 2 places d'hébergement temporaire, 3 places d'accueil de jour, 1 PASA ;
- EHPAD de MAYET : 110 lits, 2 places d'hébergement temporaire, 6 places d'accueil de jour, 1 micro-PASA.

Principaux projets à conduire :

- suivi des travaux de restructuration de l'EHPAD de MANSIGNE (phase APS-APD) ;
- mise en place des nouveaux SSI des EHPAD de MAYET et PONTVALLAIN, en lien avec les responsables techniques ;
- fidélisation du recrutement, y compris au niveau médical ;
- mise en place des nouvelles évaluations internes et externes.

II. – Description du poste

Directeur(trice) général(e) de la direction commune des EHPAD de MANSIGNE, de MAYET et de PONTVALLAIN.

En charge des finances, de la qualité et de la gestion des risques, de la communication et de la coopération pour la direction commune.

En charge de la gestion de site de l'EHPAD de PONTVALLAIN.

Il ou elle préside les comités de direction (direction, cadres de santé, médecin coordonnateur et ingénieur qualité). Ils ont lieu tous les 2 mois environ.

Il est assisté par un directeur des ressources humaines (adjointe également en charge de la gestion courante de l'EHPAD de MANSIGNE) et par un directeur en charge des achats, SI, et des affaires générales (adjointe en charge de la gestion courante de l'EHPAD de MAYET).

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- expérience de management en EHPAD, ou dans une structure médico-sociales ou sanitaires.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances de la réglementation applicable aux finances publiques ;
- connaissances relatives à la démarche qualité au sein d'un établissement médico-social ;
- connaissances relatives à la gestion de projet.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- management d'équipe ;
- capacité organisationnelle ;
- capacité de négociation ;
- identifier les besoins en compétences sur chaque site ;
- concrétiser les axes stratégiques du projet d'établissement en travaillant le projet de soins, le projet d'animation... ;
- être le garant de la réalisation du projet d'établissement au quotidien et veiller à son évolution/adaptation en fonction des besoins.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Résidence du Duc d'Aumale » à AUMALE, « Lefèbvre-Blondel-Dubus » à GAILLEFONTAINE et « Fondation Beaufile » à FORGES-LES-EAUX (Seine-Maritime).

I. – Description établissement

Les EHPAD se situent dans le pays de Bray et la Vallée de la Bresle. Ils sont distants de 25 Km pour les plus éloignés (FORGES AUMALE) et à moins d'une heure de route de ROUEN et d'AMIENS (proximité de l'autoroute A29), et à moins de 20 minutes de NEUFCHATEL-EN-BRAY.

Ces EHPAD dont l'activité se situe entre 95 et 98,5 % disposent d'une offre d'hébergement permanent, d'hébergement temporaire, d'accueil de jour et de répit répartie de la façon suivante :

- EHPAD de FORGES-LES-EAUX : 150 places HP – 2 places HT – 6 places ADJ – Plateforme de répit ;
- EHPAD de GAILLEFONTAINE : 60 places HP ;
- EHPAD d'AUMALE : 92 places HP – 1 place HT.

Cette offre contribue avec sa plateforme de répit (3 salariés) et ses places d'accueil de jour et d'hébergement temporaire à favoriser le maintien à domicile des personnes âgées de leur territoire.

L'EHPAD de FORGES porte un dispositif d'astreinte infirmière de nuit depuis 2019 commun à 2 autres EHPAD (dont GAILLEFONTAINE) et à un foyer d'accueil médicalisé qui contribue à l'amélioration de la qualité de la prise en charge des personnes âgées et à la réduction du recours aux hospitalisations non programmées.

L'EHPAD de GAILLEFONTAINE a bénéficié de travaux d'humanisation de 2019 à 2022 d'un montant de 3,2 M€. Petite structure de 60 lits, une attention particulière devra se faire au niveau de l'équilibre financier en cherchant à maintenir une CAF. Le CPOM est en cours de signature.

L'EHPAD de FORGES-LES-EAUX a débuté un projet d'humanisation de l'unité protégée avec la création d'un Pôle Alzheimer (objectif de labellisation d'un PASA pour un montant estimé des travaux à 1,2 M€. Le dépôt du permis de construire est réalisé. Par ailleurs, cet EHPAD est porteur d'un GCSMS créé pour la mise en place en particulier d'une plateforme de répit (3 salariés). Ce GCSMS regroupe 9 EHPAD et 2 SAAD du territoire. Des projets de mutualisation de moyens sont en cours. Un rapprochement avec le GHT de ROUEN est envisagé. La signature d'un CPOM est prévue pour cet EHPAD pour 2023.

L'EHPAD d'AUMALE est engagé quant à lui dans un projet d'humanisation des locaux d'un montant évalué à 8,5 M€ et a obtenu une subvention PAI par la CNSA. L'étude de faisabilité est achevée. Le GCSMO de CLERMONT-DE-L'OISE est en charge de l'APS et l'APD. Le CPOM est envisagé pour 2025.

En corrélation avec la situation économique actuelle, une attention particulière devra être apportée à la situation financière des structures.

Au niveau des ressources humaines, la direction commune dispose de 2 médecins coordonnateurs intégrés dans l'équipe de direction. Les établissements ont actuellement des difficultés de recrutement sur les métiers soignants en tension. Une évolution des fonctions administratives sur la direction commune sera à réaliser dans un objectif d'économie d'échelle et d'efficience.

Une attention particulière devra être portée sur le maintien de bonnes relations avec les partenaires sociaux.

II. – Description du poste

Le poste de directeur général est identifié sur FORGES-LES-EAUX.

Le directeur général dirige une équipe de direction constituée de :

- un directeur adjoint – Directeur délégué sur AUMALE et GAILLEFONTAINE ;
- 2 médecins coordonnateurs ;
- 4 cadres de santé dont une cadre supérieure de santé en charge du groupe cadre.

Une équipe administrative (RH – Facturation – Comptabilité) existe sur chaque établissement. L'ensemble des équipes représente 235 ETP.

La direction commune, créée en 2015, a pour objectif de poursuivre le rapprochement engagé des établissements sur des mutualisations de moyens matériels et humains (plusieurs appels d'offre, mutualisation des formations, création d'un pool de remplacement, astreintes IDE de nuit, etc.) dans un objectif d'économie d'échelle et d'efficience.

Les principaux prochains projets à conduire sont les suivants :

- poursuivre des projets d'humanisation des EHPAD de FORGES-LES-EAUX et d'AUMALE ;
- poursuivre les mutualisations au sein de la direction commune notamment concernant les fonctions administratives ;
- développer des projets communs au territoire par le biais du GCSMS ;
- engager la négociation du CPOM de Forges les eaux avec l'ARS et le département.

En corrélation avec la situation économique actuelle, une attention particulière devra être apportée à la situation financière des structures dont le budget d'exploitation global est de 17,2 M€.

III. – Profil recherché

Direction d'EHPAD autonomes.

Expérience de management d'équipes de taille moyenne à importante et de conduite de travaux de rénovation d'établissement

Compétences requises :

- management d'équipes distantes géographiquement ;
- gestion RH ;
- capacité à déléguer ;
- gestion budgétaire ;
- capacité à créer une synergie de travail ;
- gestion de la qualité ;
- capacité à la négociation ;
- capacité de travail importante.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Gayette » à MONTOLDRE (Allier).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de « Gayette » est situé dans la commune de MONTOLDRE, de 618 habitants, à mi-chemin entre MOULINS (Préfecture de l'Allier) et VICHY (Sous-Préfecture de l'Allier) et à une heure environ de CLERMONT-FERRAND, Préfecture de région.

Il répond aux besoins et attentes des personnes âgées et à la prévention des risques liés au vieillissement en leur offrant un cadre de vie sécurisée adaptée à leur dépendance.

Il s'inscrit dans une dynamique territoriale et dans la filière gériatrique, en s'ouvrant vers l'extérieur et en développant des coopérations et des partenariats avec les autres acteurs du territoire (EHPAD, établissements de santé, associations, réseaux).

Il fait partie également du projet télémédecine avec d'autres EHPADs environnants : CHANTELLE (établissement porteur du projet), EBREUIL, LAPALISSE, GANNAT, LE MAYET-DE-MONTAGNE et SAINT-GERANT-LE-PUY.

Un des principaux enjeux pour l'EHPAD sera le rapprochement de sa pharmacie à usage intérieur (PUI) avec celles des EHPAD de LAPALISSE, GANNAT et CUSSET, afin de travailler les collaborations possibles en vue d'une harmonisation des pratiques et d'une mutualisation de moyens (RH, matériels, voire locaux).

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, management des équipes, communication interne et externe. Il veille à maintenir les équilibres financiers et à fidéliser les équipes médicales et paramédicales.

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

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

Il devra élaborer un nouveau projet d'établissement et s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM (2024).

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

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

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

L'autorisation prévoit :

- hébergement permanent : 167 lits dont 12 lits en unité protégée ;
- hébergement temporaire : 3 lits.

III. – Profil recherché

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

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

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

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « le Parc Fleuri » à PONT-SUR-SEINE (Aube).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD dispose de 62 lits d'hébergement permanent, il est situé à Pont sur Seine dans une commune rurale située au Nord-Ouest de TROYES, 1 h 20 de la gare SNCF de MARNE-LA-VALLEE et 25 km de PROVINS (77). Les locaux de l'établissement sont en bon état et le parc extérieur, motif principal d'entrée des personnes accueillies est très agréable.

L'EHPAD s'inscrit dans le développement du « GCSMS Aube » comprenant 8 EHPAD publics autonomes, 3 EHPAD fonction publique territoriale et d'un établissement publique autonome du champ du handicap et des liens avec le GHT.

II. – Description du poste

Missions et activités :

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

III. – Profil recherché

Expérience souhaitée dans les domaines suivants :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine médico-social.

Expérience professionnelle appréciée :

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

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du foyer de vie pour adultes handicapés de CUXAC-CABARDES (Aude).

I. – Description de l'établissement

Situé à 30 minutes de CARCASSONNE (Aude) sur la commune de CUXAC-CABARDES (Montagne Noire), le foyer est le seul foyer de vie public en Occitanie compétence CD 11.

(Réfèrent technique : Sabine SERGENT : sabine.sergent@aude.fr).

Le foyer dispose de 40 places d'hébergement pour adultes en situation de handicap mental et/ou psychique. Bonne attractivité pour les usagers du département.

II. – Description du poste

- pilotage et management ;
- ressources humaines et gestion budgétaire ;
- travaux et investissements ;
- lien avec les partenaires ;
- lien avec les résidents du foyer ;
- missions et activités détaillées dans la fiche de poste.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau, avec une excellente connaissance des foyers de vie pour adultes en situation de handicap.

Voir la fiche de poste pour les compétences spécifiques.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence du pays Capdenaçois » à CAPDENAC-GARE (Aveyron).

I. – Description de l'établissement

La « Résidence du Pays Capdenaçois » est un établissement public autonome qui comprend un EHPAD de 135 lits sur deux sites distants de 8 km, d'un SSIAD de 25 places et d'un portage de repas de 40 personnes environ.

L'EHPAD se situe à 1H de RODEZ ou d'AURILLAC (15) et 2 h 20 de TOULOUSE, et fait partie de la communauté de communes du GRAND FIGEAC (Lot) même s'il se trouve sur le département de l'Aveyron.

L'EHPAD a été retenu sur l'appel à projet « bien vieillir à domicile », il met en place diverses offres de services dans ce cadre afin de maintenir les personnes au domicile mais également pour le répit des aidants. Il s'est également porté volontaire pour la mise en place à titre dérogatoire de places d'HT en sortie d'hospitalisation (mesure 39 du rapport BRAUN).

La résidence a un projet architectural de regroupement des 2 sites sur le site de CAPDENAC-GARE. Les premières études ont été réalisées, le PPI est en cours de validation par le conseil d'administration et les autorités de tutelle.

Un partenariat existe avec le CH de FIGEAC où l'EMH intervient chaque semaine sur l'EHPAD, avec l'HAD de la clinique « Fontredonde » de FIGEAC et le CH STE MARIE où une convention est signée avec le site d'ASPRIERES pour accueillir des personnes handicapées vieillissantes.

L'établissement est engagé dans une prise en soins selon la philosophie de l'Humanitude depuis 4 ans.

De plus, soucieux du bien-être au travail, l'EHPAD s'est engagé dans une dynamique RPS/QVT avec sa participation aux travaux proposés par l'ANFH et la formation d'un agent au DU sur les RPS/QVT.

II. – Description du poste

Le directeur est chargé(e) de la direction et la gestion de la résidence du pays capdenaçois.

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

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

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

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

De même ordonnateur des dépenses, il a des fonctions d'ordre budgétaire et financière : élaboration des différents documents comptable et financier : EPRD, ERRD, (en lien avec les autorités de tarification et les services du comptable public). Il procède également à l'exécution budgétaire (suivi des dépenses,) et à la passation des marchés publics.

Par ailleurs, il organise les différentes instances : CA, CTE, CHSCT, CVS. Il est également en charge de la communication avec les familles, les partenaires sociaux ainsi que les autorités de tarification.

Parmi les projets principaux à mener il convient de souligner la poursuite de la mise en œuvre du projet d'établissement, la mise en œuvre et le suivi du projet de construction/réhabilitation avec la mise en place d'une nouvelle organisation, la négociation du CPOM, la préparation de l'établissement à la nouvelle évaluation qui aura lieu de l'EHPAD et du SSIAD. Ainsi que la mise en œuvre de la réforme des services autonomie et de la tarification des SSIAD à venir pour 2023.

III. – Profil recherché

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

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

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

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

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

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence Denis Affre » à SAINT-ROME-DE-TARN (Aveyron).

I. – Description de l'établissement

L'établissement « Denis Affre », situé à SAINT-ROME-DE-TARN, en Aveyron dispose d'une capacité de 77 lits dont 12 lits en Unité Protégée.

En 2011 la structure a bénéficié d'une rénovation de son bâti, ainsi que d'une extension de 18 chambres.

Seul établissement public que compte le Sud Aveyron, la structure est un maillon essentiel du parcours de soin de la personne âgée du territoire.

L'EHPAD « Denis Affre » a su développer des partenariats lui permettant d'assurer une prise en soin sécurisée notamment avec les deux centres hospitaliers de proximité que sont le CH de MILLAU et de SAINT-AFFRIQUE.

De même, d'autres coopérations avec d'autres structures de soin ont vu le jour, avec notamment l'HAD, l'UHR du centre hospitalier de FENAILLE, l'UCC LA CLAUZE, réseau PALLIANCE 12, équipe, CHU MONTPELLIER : équipe mobile d'hygiène.

II. – Description du poste

Le directeur assure la conduite générale de l'établissement.

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

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

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

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

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

Par ailleurs, il organise les différentes instances : CA, CTE, CHSCT, CVS.

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

III. – Profil recherché

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

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

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

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

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Letavernier Pitrou » et SSIAD à ARGENCES et « Saint Vincent de Paul » à SALINE (ex TROARN), (Calvados).

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD d'ARGENCES et de TROARN accueillent des personnes âgées en perte d'autonomie pouvant souffrir de troubles cognitifs, comportementaux, psychiatriques, ainsi que des personnes handicapées vieillissantes.

Ils ne disposent pas d'unité spécialisée (pas de PASA, pas d'unité type Alzheimer).

Ils proposent de l'hébergement permanent et sont habilités à l'aide sociale à 100 %.

L'EHPAD d'ARGENCES a un capacitaire est de 60 places d'hébergement permanent.

Un SSIAD de 40 places dépend également de la direction de l'EHPAD.

L'EHPAD de TROARN dispose de 56 places d'hébergement permanent.

Une direction commune existe depuis le 1^{er} janvier 1989.

Le poste de directeur est ainsi réparti à 60 % à ARGENCES du fait de l'existence du SSIAD et à 40 % à TROARN.

Il n'existe pas d'autre poste de direction. Les 2 EHPAD disposent d'un poste d'IDEC réparti à 50 % sur chaque structure. Les 2 structures disposent d'une équipe administrative polyvalente. La recherche de mutualisation inter EHPAD est menée depuis plusieurs années (administratifs, idec, services techniques, qualitiçienne, psychologue).

Le Calvados se distingue en Normandie par :

- un taux d'équipement en places d'hébergement permanent pour 1 000 habitants de plus de 75 ans supérieur au niveau régional et national ;

- une insuffisance de places d’hébergement temporaire.

Conformément aux enjeux du PRS et du schéma départemental, l’objectif est donc de :

- développer des organisations et pratiques permettant de structurer des parcours et favoriser le maintien à domicile en lien avec les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales du territoire ;
- adapter la prise en charge, notamment au travers du projet d’établissement et la formation des professionnels, au bon accompagnement de toutes les personnes âgées touchées par une MND ;
- favoriser l’accueil et l’accompagnement de populations spécifiques : personnes handicapées vieillissantes, personnes précaires.

II. – Description du poste

Le CPOM 2018-2022 de l’EHPAD et du SSIAD d’ARGENCES a été signé le 19 décembre 2018 avec effet au 1^{er} janvier 2018. Le renouvellement du CPOM fera partie des travaux à mener avec le bilan des objectifs du premier contrat.

Le CPOM 2021-2025 de l’EHPAD de TROARN a été signé le 30 mars 2021 avec effet au 1^{er} janvier 2021.

Le directeur devra mettre en oeuvre le plan d’actions définis dans les deux CPOM et notamment la continuité de l’ouverture de l’établissement sur l’extérieur dans le domaine des coopérations avec les professionnels médicaux, paramédicaux, sociaux du territoire et de l’aide aux aidants. Il devra par ailleurs réaliser le bilan des objectifs du CPOM d’ARGENCES.

Autres projets à conduire :

- actualisation des projets d’établissement ;
- collaboration avec les autres EHPADS publics du territoire (Un projet de GCSMS est en cours de réflexion regroupant les ESSMS publics du Calvados. Le directeur devra participer à ces échanges) ;
- poursuivre les collaborations avec les acteurs du sanitaire, social et médico-sociale du territoire ;
- revoir le projet architectural pour les deux EHPAD (non retenus dans le cadre de l’AMI SEGUR) ;
- poursuivre l’accompagnement des équipes et veiller à la conduite du dialogue social.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- finances publiques ;
- management d’équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- projets de coopération inter-établissements et services dans une organisation territorialisée.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du public accueilli et de la qualité des prestations attendues ;
- gestion et financement d’un EHPAD (EPRD – ERRD - analyse financière...);
- ressources humaines, admissions, comptabilité, services logistiques (technique – cuisine centrale – bio-nettoyage) ;
- démarche qualité interne et externe ;
- conduite du changement/développement de nouvelles organisations ;
- conduite de projets opérationnels ;
- connaissances du PRS de l’ARS et du schéma de l’autonomie du conseil départemental ;
- connaissances des travaux portés par le « GHT Normandie Centre ».

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à déléguer les tâches ;
- capacité à prendre des décisions ;
- capacité à définir des objectifs stratégiques ;
- capacité à porter des projets ;
- capacité à porter une politique managériale et assurer la gouvernance de l’établissement ;
- sens du dialogue social ;
- capacité à s’insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services sanitaires et médico-sociaux, dans l’objectif de la mise en oeuvre d’une organisation territorialisée.

ANNEXE 11

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 SAINT-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 âgées à la capacité financière de la structure par un rééquilibrage des missions et des axes prioritaires.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD des « Ferrières » à SEILHAC et de l'EHPAD de CORREZE (Corrèze).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de SEILHAC dispose de 74 lits d'hébergement permanents.

L'EHPAD de CORREZE dispose de 74 lits :

- 70 lits d'hébergement permanent ;
- 4 lits d'hébergement temporaires ;
- 1 SSIAD de 27 places.

Principaux projets à conduire :

- initier après analyse des facteurs de risque ou de succès les projets de restructuration, de fusion ou de coopération (avec le secteur hospitalier, d'autres établissements ou services de prise en charge du même public), en lien avec l'ARS, et le Conseil départemental ;
- définir la gouvernance de ces projets et conduire les projets stratégiques ;
- préparer les équipes concernées, et le cas échéant avec l'équipe de direction, à ces changements ;
- animer les réunions de concertation ou de négociation ;
- assurer le rôle de recours ou d'arbitre en cas de conflits ou de crises liés à ces projets ;
- apporter des réponses aux différents appels à projets en coopération avec les autres établissements du territoire ;
- assurer le maintien de l'équilibre budgétaire ;
- promouvoir la qualité de vie au travail ;
- promouvoir la prise en charge des résidents ;
- inscription de l'établissement dans des projets innovants ;
- promouvoir la prévention de la perte d'autonomie au sein des structures.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS, les services du Conseil départemental, les autres collectivités territoriales, le secteur sanitaire et la PTA.

Il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le Conseil d'Administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales.

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

Il définit la politique financière de son établissement.

Organisation :

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion.

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

Coordination externe et interne :

Il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.

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

Il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord).

Il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux.

Il préside ou anime et coordonne différentes instances de l'établissement et le cas échéant les réunions de direction.

Il arbitre les choix opérationnels. Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement

Conduite générale de l'établissement :

Il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et période de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et les urgences : urgences sociales et urgences judiciaires.

- Il prononce les admissions des personnes accueillies.
- Il assure la prévention des risques liés à l'activité de son établissement.
- Il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles) et de la promotion de la « Bientraitance ».
- Il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service.
- Il met en œuvre avec les équipes l'évaluation interne et prépare les opérations d'évaluation externe et procède au contrôle des activités.
- Il dispose du pouvoir de nomination, d'évaluation et disciplinaire sur les personnels de son établissement.
- Il évalue ses collaborateurs directs.
- Il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Pierre Guilbaud » à BUSSIÈRE-DUNOISE (Creuse).

I. – Description de l'établissement

La résidence « Pierre Guilbaud », d'une capacité totale de 80 lits dont 16 places en unité sécurisée, a été entièrement restructurée en 2012 et bénéficie d'un taux d'occupation très satisfaisant.

L'établissement travaille en partenariat avec le CHS de SAINT-VAURY ce qui permet l'accueil et la prise en charge en appartement thérapeutique de 3 résidents (au sein des anciens pavillons de la structure). L'accueil de ce profil de résident peut être un axe de développement pour l'établissement.

Le développement de la télémédecine est un enjeu majeur pour le territoire compte-tenu des difficultés d'accès aux soins.

II. – Description du poste

La directrice/le directeur devra poursuivre les efforts d'ouverture de l'établissement sur son territoire, développer les partenariats et l'inscrire dans une dynamique de projets.

Elle/il devra poursuivre le travail de consolidation budgétaire afin d'assurer une situation financière stable.

La directrice/le directeur développera une dynamique d'équipe au sein de l'établissement afin de valoriser le travail des agents et l'établissement. Elle/il s'assurera du déploiement d'une politique RH en adéquation avec les besoins. Un travail d'actualisation et de formalisation des différents protocoles devra également être mené.

III. – Profil recherché

Capacité à assurer la direction d'établissements médico-sociaux et favoriser une dynamique d'équipe ;
Connaissances budgétaires, financières et fonctionnelles concernant les établissements médico-sociaux ;
Assurer une vigilance financière ;
Capacité à mener des projets pour instiller une dynamique au sein de l'établissement ;
Développer les partenariats et les complémentarités.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Faux Bourg Saint Adrien » à L'ISLE-EN-DODON (Haute-Garonne).

I. – Description du poste

L'EHPAD « Faux Bourg Saint Adrien » est situé à L'ISLE-EN-DODON une commune de près de 2 000 habitants, à l'ouest du département de la Haute-Garonne, en proximité du Gers et à 1h de TOULOUSE.

L'EHPAD « Faux Bourg Saint Adrien » présente une offre diversifiée de 88 lits dont 7 lits en unité protégée pour les résidents présentant des troubles cognitifs et 4 lits d'hébergement temporaire. Celles-ci constituent une solution de répit pour les aidants et peuvent ainsi contribuer au maintien à domicile pour les personnes âgées du territoire.

L'établissement dispose de personnel stable et qualifié en grande majorité.

La collaboration avec les EHPAD et établissements sanitaires du secteur est à poursuivre et renforcer. La recherche d'un nouveau médecin coordonnateur pourra s'inscrire dans ce cadre et en lien avec la CPTS du territoire en cours de création.

Les enjeux pour cet établissement sont à la fois de s'inscrire dans une dynamique territoriale d'appui au maintien à domicile des personnes âgées du territoire et de mener une réflexion sur les adaptations nécessaires des locaux afin d'améliorer les conditions de vie des résidents et la qualité de vie au travail des personnels. A ce titre, l'EHPAD est inscrit à la programmation quinquennale du PAI en 2024.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Le directeur encadre les équipes pluridisciplinaires et développe une politique managériale et de ressources humaines. Son management est favorable à l'émergence de compétences et de savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (en partenariat avec les établissements voisins). Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations en impliquant les responsables de services. Il favorise l'intégration de l'EHPAD dans le tissu social, médico-social et sanitaire afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles : il concourt à l'intégration de la maison de retraite au sein de la commune, participe aux activités culturelles et sociales. Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement l'établissement. Il inscrit l'établissement dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Organisation :

Le directeur clarifie les missions de chacun en cadrant les droits et devoirs de chacun. Il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative, (négocie les moyens de parvenir aux objectifs) mais fixe les résultats attendus et les délais.

Coordination externe et interne :

- il fait évoluer l'établissement vers les orientations nationales et territoriales ;
- il saisit toute opportunité de collaboration avec les établissements voisins ;
- il impulse une politique d'accueil et d'accompagnement des familles appropriée ;
- il dynamise les instances.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'aptitudes managériales, de capacité de travail en équipe et de concertation avec les acteurs du territoire.

Expérience professionnelle appréciée :

- développement d'une politique de ressources humaines : gestion prévisionnelle des métiers et compétences ;
- expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques ;
- conduite de projets opérationnels : projet d'établissement, projet architectural, conduite du changement.

Connaissances particulières requises/prévues :

- bonnes connaissances en RH et en management ;
- connaissances budgétaires, financières relatives aux ESMS ;
- connaissances de l’environnement et de la politique de santé régionale et départementale afin de s’inscrire dans une dynamique d’animation territoriale associant les établissements de santé et les établissements médico-sociaux.

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

Compétences relatives aux fonctions de chef d’établissement d’un EHPAD.

- capacité à conduite du changement ;
- capacité à porter des projets en intra et en partenariat ;
- maîtrise du dialogue social.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l’ESAT FOYER SAMSAH « Le Ruisselet » à RIEUX-VOLVESTRE (Haute-Garonne).

I. – Description de l’établissement

« Le Ruisselet » est situé sur la commune de RIEUX-VOLVESTRE, à 52 km de TOULOUSE.

C’est un établissement communal géré par le CCAS. Il a pour mission d’accompagner des adultes en situation de handicap orientés par la MDPH.

Il est composé de 3 services :

- ESAT : 60 places ;
- Foyer : 31 places d’hébergement dont 2 en accueil temporaire et 10 places en Section Temps Libéré ;
- SAMSAH : 34 places.

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

Objectifs et projets à mettre en œuvre :

- actualisation du projet d’établissement des projets de services ;
- CPOM à négocier avec l’ARS et le CD 31 selon un calendrier restant à définir avec les autorités ;
- mise en œuvre des nouvelles politiques du handicap notamment le plan de transformation des ESAT ;
- gestion de l’activité commerciale de l’ESAT ;
- pérennisation de la nouvelle Section Temps libéré et du nouvel agrément du Foyer d’hébergement ;
- multiples partenariats à consolider et développer afin de favoriser l’inclusion sociale et professionnelle, et favoriser les parcours.

II. – Description du poste

Définir et conduire le projet d’établissement dans le cadre des politiques publiques : mettre en œuvre en lien avec le CCAS une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens pour répondre aux besoins des usagers, formaliser le projet institutionnel et garantir sa mise en œuvre, coordonner l’exécution des délibérations du Conseil d’administration, animer les instances institutionnelles, s’assurer de la réalisation des évaluations ;

Garantir la qualité de l’accompagnement des usagers, le respect de leur droit, de leur sécurité et de leur projet : animer la démarche qualité, veiller à la mise en œuvre d’une politique d’inclusion des usagers dans le milieu ordinaire, promouvoir les bonnes pratiques en lien avec les chefs de services, veiller à l’application des normes d’hygiène et de sécurité, participer aux astreintes de direction et garantir la continuité du service ;

Manager les équipes des différents services et gérer les ressources humaines : identifier les besoins en matière de compétences, recruter les professionnels de l’établissement en lien avec le CCAS et les chefs de service, prononcer les admissions des usagers, fédérer l’équipe et garantir sa cohésion, animer les réunions de direction et la démarche de promotion de la QVCT, réaliser les entretiens d’évaluation de l’encadrement et des psychologues, définir la politique de formation du personnel et des travailleurs, veiller au respect du cadre réglementaire et législatif et des procédures mises en place au Ruisselet, assurer les relations avec les représentants du personnel ;

Assurer la gestion administrative, budgétaire et financière de l’établissement : préparer et gérer les quatre budgets de l’établissement, négocier les moyens attribués avec les financeurs, gérer les marchés publics, définir une politique d’investissement sur la base d’une analyse financière et d’un plan pluriannuel, déposer des dossiers de demandes de subvention, se doter d’outils numériques pertinents dans le respect de la réglementation RGPD ;

S’assurer de la viabilité des activités de l’ESAT : définir une politique commerciale tenant compte des capacités des travailleurs, représenter l’établissement auprès des plus gros clients, répondre aux appels d’offres en lien avec le chef d’ateliers, veiller à la réalisation de prestations de qualité dans le respect des délais, coûts, et normes, s’assurer de l’adéquation des moyens et équipements aux activités de production ;

Développer le travail en réseau avec les autres établissements, les partenaires institutionnels et les entreprises dans le sens d'une complémentarité et d'une cohérence des dispositifs auprès des usagers et afin de faciliter les parcours.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances de la réglementation et des politiques publiques dans le champ du handicap ;
- connaissance de la réglementation en matière de ressources humaines, financières et budgétaires.

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du foyer d'accueil médicalisé et foyer de vie « Les Thuyas » à MONFERRAN-SAVÈS (Gers).

I. – Description de l'établissement

Le Foyer d'Accueil Médicalisé « Les Thuyas » est un établissement médico-social public situé au cœur de la Gascogne Toulousaine à 35 km à l'ouest de TOULOUSE (25min en voiture) et à 38 km à l'Est d'AUCH (30 min en voiture).

Cet établissement historique s'inscrit dans un village préservé de l'est du département du Gers à la culture médico-social très présente (proximité d'un ITEP associatif) et accueille des adultes en situation d'handicap psychique et mental.

L'établissement est placé sous le double contrôle du Conseil Départemental et de l'ARS et doit s'inscrire dans les orientations définies par le Conseil départemental et, pour l'ARS, dans le projet régional de santé dont les objectifs dans le secteur du handicap sont les suivants :

- passer d'une logique de places à une logique de réponses adaptées ;
- adapter l'offre aux différentes étapes du parcours de vie ;
- promouvoir une culture de coopération opérationnelle entre les différents acteurs ;
- promouvoir les outils numériques ;
- créer les outils et les dynamiques nécessaires pour favoriser l'accès aux soins.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

La mission principale de la directrice ou du directeur consiste à poursuivre et réaliser le projet de reconstruction et de réhabilitation du complexe.

Un projet ayant pour but :

- d'améliorer la qualité d'accueil des résidents du foyer ;
- développer l'offre médico-sociale pour répondre aux besoins du territoire en matière d'accompagnement d'adultes en situation de handicap et de développement de la démarche inclusive proposée ;
- de moderniser les conditions d'accueil et d'hébergement proposée ;
- de préparer son organisation et son offre aux enjeux de la réforme Serafin-PH.

Stade d'avancement : Appel d'offre Travaux.

Organisation :

L'établissement est administré par le Conseil d'administration du C.C.A.S. de MONFERRAN-SAVES, une collectivité dont l'objet est l'administration du Foyer les Thuyas. Le directeur dispose d'une délégation de signature et de décision de la part de madame la Présidente du Conseil d'Administration sur tous les actes de gestion du complexe.

Coordination externe et interne :

L'établissement travaille en proximité directe avec le Centre Hospitalier du Gers (CHS) par le biais d'une convention de partenariat et le centre hospitalier de GIMONT, EPS de référence.

Principaux projets à conduire :

Le complexe les Thuyas est engagé dans un projet de restructuration globale (offre médico-sociale, architecturale et sociale) validé par les Autorités de Tarification et de contrôle.

III. – Profil recherché

Compétences recherchées :

- compétences managériales et pratique de la négociation ;
- ressources humaines et gestion du dialogue social ;
- maîtrise des équilibres budgétaires ;
- communication interne et externe ;
- relations avec les instances.

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience en établissement médico-social ;
- travail en partenariat et en équipe ;
- pratique du dialogue social.

ANNEXE 17

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 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des l'EHPAD « Les Mésanges » à SAINT-LAURENT-NOUAN et « Résidence du Bourg » d'YVOY-LE-MARRON (Loir-et-Cher).

I. – Description de l'établissement

Depuis 1991, l'EHPAD des « Mésanges » accueille et accompagne des personnes âgées dépendantes vivant essentiellement sur le territoire du Grand Chambord. Son aire d'attractivité déborde sur le département 45 (BEAUGENCY, LAILLY EN VAL, DRY).

Situé à proximité du centre-ville de SAINT-LAURENT-NOUAN, l'EHPAD des « Mésanges » a constitué des partenariats de longue date avec les acteurs de santé locaux comme avec les associations et autres partenaires institutionnels locaux (CIAS, établissements scolaires et de l'enfance, médiathèque...). L'établissement entend désormais dynamiser l'image parfois péjorative des « maisons de retraite » en s'ouvrant aux acteurs de la vie locale et en développant différents services offerts tant aux résidents de l'EHPAD et à leurs familles qu'aux personnes en perte d'autonomie vivant à domicile.

Pour ce faire, l'établissement travaille en partenariat avec l'ensemble des EHPAD publics autonomes dans le cadre d'un GCSMS constitué en 2019 (SePIA41), afin de défendre un accompagnement social de proximité et de qualité au profit de ces personnes.

En outre, l'EHPAD est actuellement lié, dans le cadre d'une Direction commune à l'EHPAD « La Résidence du Bourg » situé à YVOY-LE-MARRON distant d'une vingtaine de km. Créée le 1^{er} janvier 2021, cette Direction commune a permis :

- de développer des échanges professionnels entre EHPAD (plan de formations en commun, échanges de professionnels dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire...);
- le recrutement de compétences transversales telles qu'un poste de cadre de santé et un poste de psychologue mutualisés entre les deux établissements.

EHPAD public autonome de la fonction publique hospitalière - capacités installées de 80 places (uniquement de l'hébergement permanent). L'EHPAD ne dispose pas de PASA, ni d'UHR.67 agents physiques tous services confondus. Taux d'absentéisme 2021 : 14 % (sources ERRD 2021). Etablissement ayant initié depuis 2020 une démarche de Qualité de Vie au Travail afin de former et fidéliser les agents, favoriser un climat de travail bienveillant et solidaire et fournir les équipements nécessaires à la sécurité de la prise en soins et de l'exercice des professionnels.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- veiller au bon fonctionnement des instances et à la nomination de ses membres (Conseil d'administration, Conseil de la vie sociale, CSE, COPIL QVT). 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) ;
- participer aux réunions concernant les partenariats relatifs à la prise en charge des usagers et à la gestion des achats : GCSMS, GCS Achats du Centre, Etablissements 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 ;
- 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 mener dans le périmètre du poste :

- actualiser le projet d'établissement et réaliser l'évaluation dans le cadre du référentiel publié par la HAS ;
- développer l'offre médico-sociale en lien avec les besoins sur le territoire (mise en œuvre du Contrat Local de Santé du Grand Chambord, développement de la dynamique Parcours initiée par le GCSMS SEPIA 41) et les outils de la e-santé (SPHERE, télé-médecine) ;
- négocier le premier CPOM de l'établissement ;
- poursuivre l'attractivité des compétences notamment soignantes en lien avec les dynamiques de recrutements transversaux initiées par le GCSMS SEPIA 41 (création d'un pool de renfort inter EHPAD) et par la Direction commune (pool de renfort commune aux EHPAD de la Direction commune) ;
- poursuivre la dynamique de modernisation de l'EHPAD (renouvellement des équipements hôteliers à destination des résidents, travaux d'humanisation et d'accessibilité des salles de bains communes).

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).

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, du management d'équipes pluridisciplinaires et de la coopération inter-établissement.

Qualités et capacités professionnelles attendues :

- avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
- manager dans un esprit bienveillant, soucieux de l'équité et de l'exemplarité ;
- 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.

IV. – Contraintes et avantages liés au poste

Logement de fonction ;

Participation au tour de garde de direction mutualisée entre 6 établissements (5 directeurs).

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « L'Age d'Or » à MONISTROL-SUR-LOIRE (Haute-Loire).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de MONISTROL est un établissement public autonome d'une capacité de 93 places (dont 11 places sur l'unité « CANTOU »). Bien implanté sur son territoire. Le taux d'occupation est très favorable.

Le projet d'établissement 2022-2027 ambitionne 4 orientations stratégiques :

- offrir une prise en charge de qualité et dans le respect des règles de sécurité ;
- adapter la politiques ressources humaines (QVT, développement des compétences...) ;
- renforcer le pilotage socio-économique ;
- moderniser les infrastructures de l'EHPAD.

Actuellement le département de la Haute Loire est considéré fortement doté en nombre de places par rapport à la moyenne des départements de la région Auvergne Rhône Alpes.

Des coopérations inter établissements déjà initiées sont à poursuivre voir à développer.

La situation budgétaire est saine.

Dynamisme et implication des équipes avec une qualité de prises en charge reconnue.

Présence de personnel d'encadrements (administratif, soignants et d'un médecin co).

II. – Description du poste

L'établissement est bien incéré sur son territoire. Il se situe en plein cœur de la ville dans un cadre verdoyant.

Les résidents sont majoritairement issus de la commune et de ses environs.

L'établissement de par son positionnement géographique déploie des coopérations avec le CH de FIRMINY et avec le CH du PUY-EN-VELAY.

Les EHPAD environnants ont créé une dynamique partenariale qui pourrait aboutir à la création d'un GCSMS.

Les indicateurs financiers témoignent d'une gestion rigoureuse. Une réflexion devra cependant être portée sur les investissements mobiliers voir immobiliers à prévoir.

L'établissement devra, en fonction de l'arrêté de programmation des évaluations externes, s'attacher à être en capacité de répondre aux indicateurs du nouveau cahier des charges.

III. – Profil recherché

De formation D3S ou assimilée, une expérience en direction d'EHPAD ou direction adjoint sont recherchées ;

Des compétences en gestion budgétaires et financières sont attendues ;

Des connaissances du secteur et de ses enjeux sont nécessaires ;

La maîtrise de la fonction ressources humaines est recherchée ;

Des compétences managériales sont requises.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

La fusion des établissements avait pour objectif de :

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

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

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

- 51 lits d'hébergement permanent et 1 lit d'hébergement temporaire à l'EHPAD de DUNIERES ;
- 41 lits d'hébergement permanent dont 13 places en unité spécialisée Alzheimer à l'EHPAD de MONTFAUCON-EN-VELAY ;
- 55 lits d'hébergement permanent et 6 places d'accueil de jour à l'EHPAD de RIOTORD ;
- 34 places au SSIAD de DUNIERES.

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

II. – Description du poste

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

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

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

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

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

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

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

III. – Profil recherché

Disposer de compétences professionnelles en matière :

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

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

Savoir Etre : rigueur, empathie, pédagogie, bienveillance.

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

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

La commune de FAY-AUX-LOGES se situe à 22 km d'ORLEANS ; elle est rapidement accessible par la tangentielle.

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulière requises/prévues :

- maîtrise en gestion budgétaire, connaissance financière (M22, EPRD, CPOM) ;
- gestion d'un projet immobilier (suites de la réception d'un nouveau bâtiment) et gestion du changement ;
- capacité de dialogue, communication, Capacité à dynamiser et fédérer les équipes ;
- bonne connaissance générale sur l'ensemble des domaines : RH, qualité, achats, travaux, techniques... ;
- compétences professionnelles requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste) ;
- savoir faire preuve de diplomatie et de pédagogie.

ANNEXE 22

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD et du SSIAD « La Sagne » à VIALAS (Lozère).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD et le SSIAD « La Sagne » sont situés sur la commune VIALAS.

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

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

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

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

Stratégie :

- orientations stratégiques de l'établissement à définir dans le cadre de la réactualisation du projet d'établissement, positionner l'établissement dans son environnement ;
- l'EHPAD fait partie du GHT Lozère ;
- le taux d'occupation est satisfaisant mais l'équilibre financier reste fragile.

Organisation :

- un directeur ;
- un adjoint de cadre hospitalier ;
- un médecin coordonnateur à 0,50 ETP ;
- une IDEC à 0,80 ETP.

L'EHPAD gère un SSIAD de 13 places.

Coordination externe et interne :

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

Conduite générale de l'établissement :

- les domaines RH et financiers sont des paramètres majeurs de la fonction de direction ;
- gestion budgétaire et financière : élaboration des divers documents budgétaires et financiers : EPRD ;
- ERRD. Suivi et exécution budgétaire, arbitrages financiers. Engagement et suivi des dépenses ;
- gestion des Ressources humaines : détermination des besoins, recrutement, gestion des carrières... ;
- dialogue Social : instances...

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs, ...) ;
- compétences professionnelles requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste) ;
- 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 23

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « les Chênes du Bellay » à OREE-D'ANJOU (DRAIN), (Maine-et-Loire).

I. – Description de l'établissement

EHPAD sur la commune OREE d'ANJOU.

EHPAD public fusionné le 1^{er} janvier 2017 avec deux sites : un EHPAD sur le site de LIRE et un EHPAD sur le site de DRAIN.

Cinq ans après la fusion des EHPAD de DRAIN et de LIRE et la signature du premier CPOM de l'EHPAD des « Chênes du Bellay », il convient de définir pour l'EHPAD des « Chênes du Bellay » un nouveau projet d'établissement et de s'engager dans la négociation d'un nouveau CPOM. Les projets prendront en compte le schéma gérontologique d'OREE-D'ANJOU en cours de rédaction, l'évolution du profil des résidents (hausse du GMP/PMP).

II. – Description du poste

Il est attendu de l'EHPAD des « Chêne du Bellay » d'être mieux intégré dans l'offre de prestations aux personnes âgées du territoire d'OREE d'ANJOU : meilleure coopération avec les autres EHPAD du territoire, construction d'un projet commun avec le CCAS, le SAD et le SIAD.

La coopération avec le CH d'ANCENIS peut être approfondie, notamment avec la participation au dispositif d'astreinte infirmière de nuit.

Le chef d'établissement, en coopération avec le « GCSMS Mauges Divattes » et les élus du territoire mettra en œuvre la dissolution de la structure des « Vives Alouettes » pour adhérer à un nouveau GCSMS.

III. – Profil recherché

Une expérience de chef d'établissement sera appréciée ou la conduite de projet d'ampleur ayant permis au candidat de développer des compétences de gestion de projet, de communication interne et externe, de conduite du dialogue social.

ANNEXE 24

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Jean GUILLOT » à STENAY et « Résidence Autonomie » à MONTMEDY (Meuse).

I. – Description de l'établissement

Etablissement autonome composé de :

- 149 lits en HC dont 14 places PASA ;
- 3 lits en HT ;
- 1 place d'AJ.

+ Résidence autonomie de 35 places situé à Montmédy (15 km).

STENAY est situé à :

- 47 Km VERDUN ;
- 52 Km CHARLEVILLE-MEZIERES ;
- 74 Km Gare Meuse TGV ;
- 98 Km REIMS ;
- 124 Km METZ.

Le PRS révisé en 2018-2019 décline sur le champ du médico-social les objectifs principaux suivants :

- orienter résolument et prioritairement la politique de santé vers la prévention dans une démarche de promotion de la santé et notamment assurer le déploiement de la vaccination obligatoire, promouvoir l'activité physique ;
- faire évoluer le système de santé dans une logique de parcours ;
- préserver l'autonomie de la personne âgée par des actions de prévention nutrition, soins bucco dentaires, activité physique, vaccination grippe ;
- améliorer le parcours de soins de la PA (par exemple : par la télémédecine, organisation des entrées et sorties d'hospitalisation, unité Alzheimer, unité PHV...);
- renforcer la qualité de service en EHPAD ;
- renforcer les partenariats.

II. – Description du poste

Le PRS révisé en 2018-2019 décline sur le champ du médico-social les objectifs principaux suivants :

- orienter résolument et prioritairement la politique de santé vers la prévention dans une démarche de promotion de la santé et notamment assurer le déploiement de la vaccination obligatoire, promouvoir l'activité physique ;
- faire évoluer le système de santé dans une logique de parcours ;
- préserver l'autonomie de la personne âgée par des actions de prévention nutrition, soins bucco-dentaires, activité physique, vaccination grippe ;
- améliorer le parcours de soins de la PA ;
- renforcer la qualité des services en EHPAD ;
- gestion des ressources humaines ;

- gestion administrative ;
- gestion logistique ;
- renforcer les partenariats.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée sur :

- mise en œuvre de projets de coopération, mutualisation ;
- dialogue social - gestion de conflits ;
- pilotage et mise en œuvre d'un projet architectural, de projets d'organisation ;
- négociation.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance sur les modalités de pilotage et conduite d'un projet architectural (extension/restructuration) ;
- connaissances administratives, financières, comptables ;
- transparence et rigueur de gestion ;
- compétence en gestion humaine ;
- compétence d'adaptabilité, de polyvalence, d'écoute, de synthèse ;
- mode de management participatif et par délégation ;
- bonnes capacités relationnelles.

ANNEXE 25

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « La Chaumière » à ELVEN (Morbihan).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « La Chaumière » est situé sur la commune d'ELVEN.

Il dispose de 87 places d'hébergement permanent, 2 places d'hébergement temporaire, ainsi que 26 places de SSIAD pour personnes âgées.

L'établissement a bénéficié d'une reconstruction avec une ouverture des nouveaux locaux en 2013.

Le GMP a été validé en juin 2019 à 750.

Le PMP a été validé en juin 2019 à 193.

Nouvelles coupes programmées en 2023.

Cet EHPAD a une situation financière saine.

Le CPOM a été signé avec effet au 1^{er} janvier 2022.

Une convention de coopération a été signée avec les SSIAD de VANNES, ARRADON et SURZUR pour la mise en place d'une équipe spécialisée Alzheimer. L'autorisation de cette ESA est détenue par le SSIAD de VANNES.

L'EHPAD adhère à un GCSMS regroupant les EHPAD publics autonomes du département du Morbihan. Des groupes infra-GCSMS se sont constitués au niveau local pour travailler sur des projets à une échelle plus restreinte. L'EHPAD fait partie du groupe constitué par les Résidences Mareva de VANNES, l'EHPAD de SAINT-JEAN-BREVELAY, l'EHPAD Francheville à SARZEAU et l'EHPAD d'ETEL.

II. – Description du poste

Stratégie :

Le projet d'établissement a été élaboré en 2018 pour 5 ans. Il est à réviser.

Organisation :

L'établissement dispose d'un médecin coordonnateur et de deux IDE coordinatrices pour l'EHPAD et le SSIAD.

Coordination externe et interne :

- participer activement au GCSMS et développer les partenariats avec les établissements et services limitrophes ;
- participer aux travaux menés par l'instance de concertation tactique de l'Espace Autonomie Est Morbihan (CLIC, MAIA).

Conduite générale de l'établissement :

Maintenir la situation financière de l'établissement et mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- travail de partenariat, notamment dans le cadre du GCSMS mis en place sur le département ;
- Conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

Connaissances particulières requises/prévues :

- budgétaires ;
- statut de la FPH.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- connaissances managériales, sens de l'écoute, compétence relationnelle avec les familles, les résidents, sens de l'organisation, résolution de problèmes, d'incidents indésirable, participation aux réseaux locaux ;
- budgétaires ;
- aptitude au dialogue social.

ANNEXE 26

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Les Petites Promenades » à VARZY (Nièvre).

I. – Description de l'établissement

EHPAD de 130 places HP et 1 place HT, 1 PASA de 12 places.

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

En 2022 il sera diffusé aux autorités de tutelles, aux résidents et leur famille, aux professionnels, aux partenaires et intervenants. Un comité de pilotage a été créé, les premières actions seront à évaluer en fin d'année 2022.

CPOM 2019-2024.

Taux d'occupation en 2021 : 94.57 %.

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

Etablissement au plafond de la convergence depuis 2021.

- outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : oui ;
- évaluation interne réalisée en 2011 ;
- évaluation externe réalisée en 2012.

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

II. – Description du poste

Stratégie :

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

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

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

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

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

ANNEXE 27

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de NEDONCHEL (Pas-de-Calais).

I. – Description de l'établissement

Etablissement hébergeant des personnes âgées dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est de 83 lits d'hébergement permanent dont 15 dédiés à la prise en charge des personnes atteintes de maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés, ainsi qu'un PASA de 14 places.

Pour cet EHPAD les enjeux principaux concernent :

- la politique de gestion des RH ;
- l'amélioration de la politique globale de prise en charge ;
- la réactivation/déploiement des parcours territorialisés.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

- dans le cadre du document de délégation, la direction de l'EHPAD est chargée ;
- de la conduite et mise en œuvre du PE ;
- de la gestion et l'animation des RH ;
- de la gestion budgétaire, financière et comptable de la structure ;
- de la coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

Principaux projets à conduire :

- mise en place et suivi du plan d'actions suite à la mission d'inspection en matière de gouvernance/ pilotage, d'organisation/fonctionnement de la structure et de qualité de prise en charge des résidents.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la gestion d'un EHPAD souhaitée, ou un établissement médico-social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales ;
- connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées ;
- connaissance dans la gestion financière (Plan Pluriannuel d'Investissement, EPRD...).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude au dialogue social et l'accompagnement managérial ;
- conduite de projets.

ANNEXE 28

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Balcons du Hautacam » à ARGELES-GAZOST (Hautes-Pyrénées).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « les balcons du Hautacam » est un établissement autonome. La dernière autorisation datant du 30 avril 2021 lui octroie 158 lits d'hébergement permanent, 8 lits d'hébergement temporaire, 18 places d'accueil de jour et un PASA de 14 places. Il est réparti sur trois sites géographiques :

- site de VIEUZAC : premier site construit, proche du centre-ville, ouvert en 1975 et agrandi depuis. Il compte 76 chambres (68 d'hébergement permanent et 8 d'hébergement temporaire). L'accueil de jour est situé dans le grand parc arboré ;
- site de CANARIE : ouvert en 1998, il compte 60 places dont 12 en secteur protégé. Il se situe sur les hauteurs de la ville. Sur ce site, l'EHPAD dispose également d'un grand bâtiment, à rénover ou à détruire ;
- site d'AYZAC-OST, ouvert en 2011, il compte 30 places.

L'établissement constitue un acteur important de la prise en charge gériatrique sur le bassin de vie sur lequel il est installé. Sa capacité, son positionnement géographique sur plusieurs sites, son niveau de médicalisation important en font un établissement médico-social à enjeux.

II. – Description du poste

Le directeur de l'établissement est responsable et garant du bon fonctionnement de l'établissement, de la qualité de la prise en charge qui est proposée et de l'inscription de la structure dans son environnement externe.

Principaux projets à conduire :

- prévoir travaux de réaménagement, une restructuration ou reconstruction de l'EHPAD. Un travail de pré-programmation est en cours avec étude de structure sur le site de VIEUZAC ;
- réécrire le projet d'établissement et les projets spécifiques (HT, Accueil de jour, PASA, Unité protégée...);
- prévoir l'actualisation des outils de la loi 2002-2 (règlement de fonctionnement, contrat de séjour...);
- formaliser le processus des réclamations et des EIG, dans toutes ses dimensions : recueil analyse, gestion des suites, retour d'expérience.

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, ainsi que de la réglementation de la Fonction Publique Hospitalière.

Le directeur, comme pour tout établissement autonome, doit posséder de solides connaissances en Finances et en Ressources Humaines (FPH).

Sa disponibilité, du fait de la configuration de l'établissement, et son sens de la communication, du management et de l'organisation seront des atouts indispensables.

Il devra également :

- maîtriser le travail en réseau et le développement de coopération avec les acteurs du territoire et avoir, dans ce cadre, une parfaite connaissance du secteur médico-social ;
- construire un projet d'établissement adapté aux besoins de la population en partenariat avec la commune et en privilégiant l'accompagnement et l'animation ;
- animer le conseil de la vie sociale (CVS) et associer les personnes âgées et leur famille à l'élaboration et à la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement ;
- concrétiser les axes stratégiques du projet d'établissement en travaillant le protocole d'accueil, la charte du résident, le projet de soins, le projet d'animation, la mise en place de nouveaux services... ;
- être le garant de la réalisation du projet d'établissement au quotidien et veiller à son évolution/adaptation en fonction des besoins.

ANNEXE 29

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 060m².

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 30

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 31

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Lucie et Raymond Aubrac » à SALORNAY-SUR-GUYE, de l'EHPAD et SSIAD « Nathalie Blanchet » à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL (Saône-et-Loire).

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL dispose d'une capacité de 80 places d'hébergement permanent dont un service Alzheimer de 10 places.

L'EHPAD de SALORNAY-SUR-GUYE dispose d'une capacité de 83 places d'hébergement permanent dont 12 sont consacrés à la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer au sein d'une unité de vie protégée et de 2 places d'hébergement temporaire.

Les 2 EHPAD sont distants de 14 kms l'un de l'autre.

II. – Description du poste

Gestion et animation des ressources humaines ;

Gestion économique, financière et logistique ;

Représentation et promotion de l'établissement ;

Le développement des mutualisations notamment au sein du GCSMS auquel l'établissement appartient est à poursuivre et à amplifier.

Les principaux projets à conduire sont les suivants :

- retour à l'équilibre financier (résorption des déficits cumulés) ;
- préparer les CPOM des 2 établissements ;
- accompagner la réforme tarifaire du SSIAD ;
- travailler sur le circuit du médicament.

III. – Profil recherché

Le poste nécessite des compétences dans le domaine du secteur médico-social.

Il nécessite une capacité à gérer plusieurs sites d'EHPAD.

Il nécessite des aptitudes en management et en gestion administrative et financière, ainsi qu'en animation du dialogue social et conduite du changement.

En tant qu'acteur reconnu sur le territorial dans la prise en charge médico-sociale, il est attendu des aptitudes à l'innovation et à la conduite de projets en lien avec les structures qui l'entourent.

ANNEXE 32

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD du « Haut Chablais » à VACHERESSE (Haute-Savoie).

I. – Description de l'établissement

L'établissement regroupe 2 EHPAD :

- l'EHPAD de VACHERESSE : 58 lits dont 1 unité sécurisée Alzheimer de 10 lits, dont 1 PASA de 12 places, et avec un service de portage de repas à domicile ;

- l’EHPAD de SAINT-JEAN-D’AULPS : 40 lits dont 1 unité sécurisée Alzheimer de 10 lits, avec 1 accueil de jour de 6 places, et avec un service de portage de repas à domicile.

L’établissement est ancré sur son territoire (haut Chablais) et apporte une réponse de proximité aux besoins de la population des deux vallées d’Abondance et d’Aulps.

Situation financière structurellement saine.

Bon climat social. Personnels mobilisés et impliqués dans le fonctionnement de l’établissement.

Difficultés de recrutement de personnels notamment IDE et AS, du fait notamment de la proximité de la Suisse.

II. – Description du poste

Gestion multi-site (2 EHPAD distants de 20 km) ;

Elaboration et suivi du cycle budgétaire et comptable ;

Pilotage de la démarche d’amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques ;

Management d’équipe, conduite de projets et accompagnement du changement ;

CPOM et projet d’établissement à renouveler en 2024 ;

Evaluation externe à conduire d’ici 2024 ;

Politique RH à développer pour renforcer l’attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (IDE, AS, cuisiniers, etc.).

III. – Profil recherché

Expérience gestion multi-site souhaitée ;

Maîtrise des règles budgétaires et comptables ;

Capacités d’animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions ;

Maîtrise de la communication interne, externe, avec tous les acteurs ;

Management d’équipe et conduite de projet ;

Grande adaptabilité, capacité à prioriser les dossiers et/ou à gérer plusieurs dossiers en même temps.

ANNEXE 33

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l’EHPAD « Maurice Collet » à CAUDEBEC-EN-CAUX (Seine-Maritime).

I. – Description de l’établissement

L’EHPAD « Maurice Collet » est un établissement public autonome, accueillant des personnes âgées en perte d’autonomie ou atteintes d’une maladie neurodégénérative.

Capacités de l’EHPAD :

156 places en hébergement traditionnel dont 14 places en unité de vie protégée et 12 places en PASA – 6 places en accueil de jour.

A l’automne 2022, l’établissement aura été entièrement réhabilité ou reconstruit.

Conformément aux enjeux du PRS et du schéma départemental, l’objectif est donc de :

- développer des organisations et pratiques permettant de structurer des parcours et favoriser le maintien à domicile en lien avec les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales du territoire ;
- adapter la prise en charge, notamment au travers du projet d’établissement et la formation des professionnels, au bon accompagnement de toutes les personnes âgées touchées par une MND ;
- favoriser l’accueil et l’accompagnement de populations spécifiques : personnes handicapées vieillissantes, personnes précaires.

II. – Description du poste :

Finaliser la fin des travaux prévus à l’automne 2022 ;

Mettre en service le PASA programmé dans le PRIAC en 2022 ;

Conduire les objectifs définis dans le CPOM 2019-2023 ;

Actualiser le projet d’établissement suite à la fin de la restructuration de l’établissement prévue en automne 2022 ;

Poursuivre et stabiliser les organisations mises en place suite à la restructuration ;

Poursuivre la dynamique managériale, d’accompagnement des personnes âgées dépendantes, de maintenance et d’entretien du bâti ;

Maintenir une stabilité financière de l’établissement ;

Poursuivre l’accompagnement des équipes et veiller à la conduite du dialogue social ;

Poursuivre les collaborations avec les acteurs du sanitaire, social et médico-sociale du territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- finances publiques ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- projets de coopération inter-établissements et services dans une organisation territorialisée.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du public accueilli et de la qualité des prestations attendues ;
- gestion et financement d'un Ehpad (EPRD – ERRD – analyse financière...) ;
- ressources humaines, admissions, comptabilité, services logistiques (technique – cuisine centrale – bio-nettoyage) ;
- démarche qualité interne et externe ;
- conduite du changement/développement de nouvelles organisations ;
- conduite de projets opérationnels ;
- connaissances du PRS de l'ARS et du schéma de l'autonomie du conseil départemental ;
- connaissances des travaux portés par le GHT.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à déléguer les tâches ;
- capacité à prendre des décisions ;
- capacité à définir des objectifs stratégiques ;
- capacité à porter des projets ;
- capacité à porter une politique managériale et assurer la gouvernance de l'établissement ;
- sens du dialogue social ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services sanitaires et médico-sociaux, dans l'objectif de la mise en œuvre d'une organisation territorialisée.

ANNEXE 34

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'institut médico-éducatif « Pierre BOBEE » à YVETOT (Seine-Maritime).

I. – Description de l'établissement

L'IME offre 80 places réparties entre l'IMP et l'IMPRO pour enfants et adolescents de 6 à 20 ans présentant un trouble du neuro-développement d'intensité variable (modéré à sévère) avec ou sans troubles associés.

L'Espace « Léo Kanner » accueille des enfants et adolescents présentant un trouble du spectre de l'autisme sévère : 24 places en externat et 8 places en internat de semaine.

Un SESSAD qui dispose de 21 places pour enfants déficients et/ présentant des TSA.

Une UEMA de 7 places pour enfants de 3 à 6 ans scolarisés en classe inclusive au sein d'une école maternelle de la ville

II. – Description du poste

Il participe à la définition, la mise en œuvre et l'évolution du projet d'établissement.

Dans ce cadre, il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le Conseil d'Administration du CCAS et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations locales et nationales.

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

Il pilote son établissement en lien étroit avec les directions supports du siège du CCAS (y compris patrimoine et informatique).

Il manage l'ensemble de l'encadrement intermédiaire ainsi que les 90 agents de l'établissement.

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

Il prononce les admissions des personnes et s'assure du respect des droits des usagers.

Il assure la prévention des risques liée à l'activité de l'établissement.

Organisation :

- il est rattaché hiérarchiquement à la Directrice Générale des Services du CCAS et rend compte au Conseil d'administration du CCAS ;

- il est secondé au sein de son établissement par 4 Cadres de direction (sur le grade de cadre socio-éducatif) et a à sa disposition une assistante de direction et deux secrétaires (2 ETP) ;
- il assure l'astreinte de direction du CCAS ;
- il est un soutien du médecin psychiatre, coordinateur des soins.

Coordination externe et interne :

- il veille à la prise en charge des enfants et adolescents orientés par la MDPH et assure le lien avec les familles ou représentants de l'autorité parentale ;
- il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement, les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité des prises en charges des personnes.

Les principaux projets :

La modernisation de l'établissement, la négociation CPOM ainsi que le développement de nouveaux projets y compris en transversalité au sein du CCAS.

III. – Profil recherché

Compétences recherchées :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans des réseaux ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances des problématiques des enfants et adolescents en situation de handicap. Une connaissance ou appétence sur la thématique de l'autisme et des troubles du neuro développement seront appréciées ;
- connaissances des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge ;
- technique de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion des conflits.

Une expérience antérieure réussie en management serait appréciée ainsi qu'une connaissance de la transformation de l'offre médico-social et des enjeux du changement.

ANNEXE 35

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Manon des sources » à LE BEAUSSET (Var).

I. – Description de l'établissement

EHPAD public autonome jouissant d'une excellente attractivité et réputation dans une zone de forte concurrence avec le secteur privé à but lucratif. L'établissement jouit également d'une bonne santé financière et d'un taux d'absentéisme raisonnable.

Le(la) futur(e) directeur/directrice aura pour mission première la mise en œuvre et le suivi des objectifs du CPOM.

L'établissement jouit d'un climat social apaisé qu'il conviendra au/à la prochain(e) directeur(trice) de conserver, tout en améliorant les organisations du travail.

Il/elle devra également posséder des compétences en matière de suivi des travaux et mener une politique de maîtrise des coûts notamment en matière énergétique (projet de travaux en cours).

Enfin, il/elle devra inscrire l'établissement :

- dans le cadre d'une démarche territoriale et partenariale gériatrique ;
- recomposer et diversifier son offre afin de répondre plus efficacement aux besoins des résidents et soutenir les aidants ;
- dans les dispositifs existants et innovants répondant aux besoins du territoire.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- mise à jour du projet d'établissement ;

- lancer des projets innovants ;
- démarche qualité à actualiser.

Organisation :

- consolider l'organisation en place et l'optimiser.

Coordination externe et interne :

- examiner les possibilités d'adhésion à un GCSMS.

Conduite générale de l'établissement :

- maintien du climat social ;
- maintien de la situation financière ;
- maintien de la stabilité des ressources humaines (éviter le turn-over) et favoriser la formation professionnelle ;
- maintenir l'équilibre budgétaire d'exploitation, et une situation financière très saine.

Principaux projets à conduire :

- 1) Projet de rénovation en cours. Rénovation de la partie du bâtiment de 1992 avec un volet économies d'énergie.
 - avancement et calendrier ;
 - financement arrêté et emprunts bancaires signés, mais à réévaluer compte tenu du contexte économique ;
 - mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage dévolue. Lancement des marchés de maîtrise d'œuvre prévu au 4^e trimestre 2022, travaux sur 2023.
- 2) Réaliser les objectifs prévus au CPOM.
- 3) Moderniser l'équipement mobilier des chambres.
- 4) Diversifier et recomposer l'offre en inscrivant l'établissement sur des dispositifs innovants, ouvrant l'EHPAD sur la ville et l'aide aux aidants.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience de direction d'EHPAD ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour le maintenir ;
- expérience en ressources humaines ;
- expérience en matière de suivi d'opération de travaux ;
- conduite de projet et accompagnement au changement ;
- forte capacité managériale ;
- participation à des projets de coopération territoriale.

Connaissances particulières requises/prévues :

- statut de la FPH ;
- maîtrise juridique et comptable (M2) ;
- bonne capacité d'écoute auprès des résidents, des familles et des personnels ;
- bonne connaissance des outils de la loi du 2 janvier 2002 ;
- connaissance du secteur de la gérontologie et des enjeux de l'évolution de l'offre ;
- connaissance en matière des marchés publics.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- rigueur professionnelle, réactivité et gestion de crise ;
- compétences managériales, sens de l'écoute et du dialogue ;
- maîtrise de la communication en interne et en externe ;
- capacité à décider et à arbitrer.

ANNEXE 36

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Christian Gonnet » à BEAUMES-DE-VENISE et « Le Soleil Comtadin » à AUBIGNAN (Vaucluse).

I. – Description de l'établissement

Les établissements sont situés au cœur des villages d'AUBIGNAN et de BEAUMES-DE-VENISE distants l'un de l'autre de 2,3 km, à quelques kilomètres de CARPENTRAS avec lequel ils développent des liens étroits.

La capacité totale des 2 établissements est de 102 lits dont 50 en hébergement permanent sur chaque site, 2 lits en hébergement temporaire et un accueil de jour de 6 places sur l'EHPAD BEAUMES-DE-VENISE, 2 PASA de 12 places, 2 services de portage de repas et une plateforme expérimentale d'accompagnement territorial seniors.

Les 2 établissements sont intégrés au GCSMS de moyens du Comtat venaissin depuis 2022, ils s'inscrivent dans une offre de soins et un parcours personne âgée coordonnée sur ce territoire :

- mutualisation des services administratifs et du pôle de direction ;
- complémentarité du parcours mis en place auprès des usagers (procédure d'admission commune, projets inter-PASA ou d'échanges sur l'animation, formations Montessori inter-sites, projet d'établissement commun...);
- action expérimentale « Portage des repas thérapeutiques - dénutrition des personnes âgées », initiée au bénéfice des habitants des 2 communes (mise en œuvre du projet assuré par une ASG et une psychologue) ;
- création d'un centre ressources territorial en cours de réflexion s'appuyant sur la dynamique en cours autour du virage domiciliaire.

Les CPOM ont été contractualisés en 2019 : un objectif prioritaire concerne les projets d'investissements des 2 établissements : réhabilitation-extension de 4 lits sur AUBIGNAN intégrant les complémentarités notamment sur la prise en charges des résidents et les mutualisations avec l'EHPAD de BEAUMES (cuisine de production sur le site de BEAUMES et lingerie centrale sur celui d'AUBIGNAN).

Afin de faciliter les aspects juridiques, un protocole de fusion des 2 établissements est en cours de finalisation pour une effectivité, à compter du 1^{er} janvier 2023.

II. – Description du poste

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement visées dans l'article L315-17 du code de l'action sociales et des familles.

Il s'appuie sur une équipe d'encadrement composée :

- d'un directeur, d'une cadre de santé d'une infirmière en pratiques avancées, mutualisés aux 2 sites ;
- de 2 médecins-coordonnateurs (1 par site) ;
- de 4 adjointes des cadres (2 par site) ;
- de 2 gouvernantes à mi-temps (1 par site) ;
- d'un responsables cuisine, mutualisée sur chaque site ;
- d'une coordinatrice de la plateforme expérimentale d'accompagnement territorial.

Le directeur est autonome, en relation avec les autorités de TULETTE et le conseil d'administration.

Il assure la continuité générale de la gestion de l'établissement, le développement des projets, des relations partenariales et le management des équipes.

Les deux établissements présentent une situation financière stable et saine, les équilibres seront à maintenir dans le contexte des travaux. Les axes de mutualisations en cours permettront de maintenir des équilibres financiers stables.

III. – Profil recherché

Expériences professionnelles appréciée :

- connaissance GCSMS ;
- réalisation du montage financier des projets architecturaux, suivi des chantiers des deux établissements ;
- maintien d'un dialogue social de qualité avec les instances et membres du personnel, maintien des dynamiques en cours ;
- dialogue avec les organismes de tutelle (ARS/CD).

Connaissances particulières requises :

- capacité d'adaptation et disponibilité, qualités humaines et contact terrain ;

Compétences professionnelles :

- compétences RH et financières ;
- suivi des travaux ;
- maintien du lien de confiance avec les familles et le territoire.

ANNEXE 37

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Jehan Rippert » à SAINT-SATURNIN-LES-APT (Vaucluse).

I. – Description de l'établissement

L'établissement est situé au cœur d'une commune rurale de 2 706 habitants du bassin de vie d'APT, au cœur du parc naturel régional du Lubéron. Distant de 50 kms d'AVIGNON et de 19 kms de GORDES, son activité est principalement tournée vers la viticulture et le tourisme.

L'EHPAD dispose d'une autorisation de 83 lits d'hébergement permanent et d'un PASA de 14 places destiné à la prise en soins adaptée des résidents présentant des troubles neurocognitifs modérés. D'importants travaux ont été réalisés entre 2009 et 2011, avec la construction d'un nouveau bâtiment adossé à l'ancienne structure. Ces travaux ont permis la rénovation de la partie existante.

En 2020, 60 % de ses résidents relevaient d'un GIR1 et 2. L'évolution des besoins de prise en charge conduit ainsi l'établissement à mettre en œuvre un projet d'unité protégée.

L'établissement s'inscrit dans une offre de proximité, comprenant des partenariats sanitaires et médico-sociaux. Il est encouragé à développer les coopérations avec le CH d'APT.

Le contenu du projet d'établissement 2018-2022 met en perspective un plan d'actions en cohérence avec les attendus du CPOM 2017-2021. Construit autour de 18 objectifs, le CPOM est décliné à partir des 4 axes de référence suivants :

- adapter l'offre aux besoins du territoire ;
- améliorer la qualité de vie et la sécurité ;
- maintenir l'autonomie et organiser le parcours de santé ;
- rechercher l'efficacité et la performance dans la gestion des ressources humaines.

A l'issue du bilan mi-parcours du CPOM effectué en septembre 2020, l'établissement a été encouragé à maintenir la dynamique dans laquelle il s'est engagé, en veillant à animer et consolider la démarche qualité. Il est attendu des établissements publics vauclusiens la mise en place de coopérations et de mutualisations afin de développer les compétences en matière de ressources humaines et de gestion financière. L'équipe de direction est investie depuis 2016 dans cette évolution.

II. – Description du poste

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement visées dans l'article L315-17 du code de l'action sociale et des familles.

Il s'appuie sur une équipe d'encadrement composée de 0.80ETP de cadre de santé, de 0.50 ETP de médecin coordonnateur. L'effectif complet comprend 64 ETP.

Le directeur de l'établissement est autonome, en relation avec les autorités de tutelle et le conseil d'administration.

Il assure la conduite générale et la gestion de l'établissement, le développement des projets, des relations partenariales et le management d'équipe.

L'établissement connaît une situation financière fragilisée qui tend à se restaurer en 2020. Il a bénéficié en 2021 du dispositif exceptionnel de soutien conjoint des ESMS en PACA, alloué. Un contrat de retour à l'équilibre financier est en cours pour la période 2021-2023. Un audit réalisé a dégagé plusieurs points d'amélioration :

- renforcer les exigences en termes de recouvrement des impayés ;
- poursuivre et élargir à l'ensemble des professionnels l'évolution des pratiques impulsée par l'équipe de direction (méthodes, supports d'intervention) ;
- poursuivre l'amélioration du taux d'occupation.

Le directeur devra renforcer les coopérations notamment avec le CH du territoire.

III. – Profil recherché

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

Connaissances particulières requises :

- analyse financière, GPEC, marchés publics.

Compétences professionnelles :

- ouverture d'esprit, conduite du changement et capacité à susciter la participation des équipes.

ANNEXE 38

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Saint Martin » à CHARMES et « les marronniers » à DOMPAIRE (Vosges).

I. – Description de l'établissement

Dans le cadre d'une direction commune, directeur des deux EHPAD distants de 22 km

La direction commune de ces deux EHPAD bénéficie de composantes favorables, du fait de leur implantation, de leur projet et des organisations pensées avec les équipes.

Ces éléments sont facteurs d'attractivité et permettent d'assurer un accueil quasi complet de résidents et un renouvellement régulier des professionnels sans identifier de tensions majeures.

Cette direction assurée par la même personne depuis 2003 a permis de consolider sa gestion et confère un cadre de travail tout à fait satisfaisant, permettant notamment d'engager les investissements réguliers qui s'imposent.

La durée de cette direction a également permis de contribuer à l'adaptation nécessaire aux besoins des résidents et des équipes et ainsi penser les organisations.

L'enjeu majeur à relever est la prise en compte de l'évolution de l'offre à plus grande échelle et de concevoir en correspondance une réponse adaptée aux besoins et favorable à l'accueil d'une action diversifiée.

La négociation des CPOM va permettre de mettre en perspective ces évolutions en positionnant les EHPAD comme des acteurs et partenaires d'un réseau et d'un territoire.

II. – Description du poste

Stratégie :

Les EHPAD sont bien ancrés dans chacun de leur territoires d'implantation, la mission vise à accueillir de manière prospective la réponse adaptée aux besoins de la population. La prise en compte de la demande de maintien à domicile doit faire évoluer les modes d'accueil en EHPAD considérant aussi l'évolution des profils accueillis, plus dépendants, afin que ces établissements s'inscrivent comme un lieu ressources et non seulement comme un lieu d'hébergement.

Organisation :

La structure générale des établissements doit reposer sur une équipe de direction intégrant toutes les fonctions supports utiles et nécessaires à leur bon fonctionnement. Les mutualisations sont donc essentielles pour accueillir un bon niveau de compétence et doivent intégrer tous les registres.

Le binôme président du conseil d'administration/directeur constitue un pilier permettant aux établissements et surtout aux résidents de bénéficier d'un lieu de vie bien intégré dans le territoire et donc en connexion avec la vie extérieure.

Coordination externe et interne :

En interne, les coordinations rejoignent l'axe de mutualisation des fonctions supports et des ressources.

En externe, l'intégration des établissements dans un schéma d'organisation de l'offre et notamment en lien avec la CPTS constitue un élément fondamental de leur bon fonctionnement (médecins de coordination, médecins traitants, médecins et offre de soins de ville, lien hôpital, etc.).

Conduite générale de l'établissement :

La direction de ces établissements nécessite un suivi et une gestion rigoureux permettant d'engager de manière régulière et pérenne les investissements nécessaires à leur bon fonctionnement.

La mission managériale vise à conduire une organisation qui permette aux personnels d'être épanouis dans leur mission et en accompagnement des résidents.

III. – Profil recherché

Savoir identifier les enjeux liés au grand âge et à la transformation de l'offre ;

Savoir conduire les établissements avec le Conseil d'administration ;

Savoir manager ;

Capacité d'écoute, relationnelle et d'empathie ;

Savoir négocier et mener le dialogue social ;

Savoir fédérer les acteurs autour du parcours ;

Savoir conduire le changement ;

Etre dynamique et prendre des initiatives ;

Savoir décider ;

Savoir communiquer ;

Connaitre le système médico-social et sanitaire ;

Connaitre la réglementation ;

Savoir gérer les établissements sur les champs administratif, financier et RH ;

Savoir résister à la pression.

ANNEXE 39

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du réseau d'accompagnement public pour adultes déficients intellectuels de la Plaine des Vosges (RAPADI) et institut médico-technique de NEUFCHATEAU (Vosges).

I. – Description de l'établissement

Le champ d'intervention des établissements est celui du handicap pour les accueils d'enfants et d'adultes répartis en deux pôles.

Le pôle enfants accueille les composantes suivantes :

- 1 IME (IMT) d'une capacité de 80 places, du fait de plusieurs ateliers professionnels ;
- 1 SESSAD d'une capacité de 14 places.

Le pôle adulte dispose de :

- 2 antennes ESAT, 1 à NEUFCHATEAU pour un effectif de 54 ETP et 1 à MIRECOURT pour un effectif de 30 ETP ;
- 1 foyer d'hébergement de 16 places et 12 places d'accueil de jour (FAS + TH vieillissants) ;
- 1 SAVS de 20 places ;
- 1 entreprise adaptée autonome pour 7 personnes employées en situation de handicap orientées en milieu ordinaire.

Ces structures sont implantées sur le Territoire de l'Ouest Vosgien et participent par leurs projets à l'activité économique et sont reconnues et engagées dans le tissu social et économique du territoire.

Les enjeux sont ceux d'un maintien de l'intégration des établissements dans la dynamique des territoires permettant de développer les parcours de vie des personnes accueillies.

Le développement de nouvelles activités est encouragé pour favoriser la mise en œuvre de nouvelles et meilleures pratiques professionnelles et diversifier les supports de métier, répondant mieux aux profils et besoins des personnes en situation de handicap.

La mission des établissements contribue à proposer une offre de service la plus large et complète possible et favorise une fluidité dans les parcours de vie.

L'évaluation des deux CPOM arrivant à échéance de leur mise en œuvre permettra d'engager la préparation d'un CPOM unique en cohérence avec la dynamique de direction commune qui doit pouvoir évoluer vers une entité unique englobant toutes les composantes.

II. – Description du poste

C'est un poste de chef d'établissement qui structure son engagement sur 2 pôles composés de 7 structures d'accueil des personnes en situation de handicap.

Les missions sont d'assurer la direction commune des structures en lien avec une équipe qui participe à la gouvernance. L'équipe de direction se compose d'un adjoint du directeur, un cadre administratif, deux cadres socio-éducatifs, un cadre technique, une administration commune.

Les missions sont de :

- porter les projets d'établissement, les projets d'accompagnement, les CPOM et les objectifs propres à chaque structure ;
- moderniser et adapter les structures immobilières des établissements aux besoins des activités et des publics ;
- travailler à la prise en compte des parcours des usagers dans un souci d'évolution et de transformation de l'offre nécessairement adaptée aux besoins ;
- manager l'équipe de direction et engager les dynamiques de management pour chacun des pôles ;
- mener le dialogue social et savoir négocier avec les instances de représentation RH ;
- maintenir des équilibres socio-économiques et financiers des structures pour une bonne adéquation entre objectifs/actions et moyens dédiés ;
- développer une stratégie de partenariat avec le territoire : coordination et fédération des acteurs, au bénéfice des réponses à construire pour les usagers ;
- savoir communiquer et établir une relation de confiance avec les résidents, les familles, les acteurs du territoire et les élus ;
- impulser une dynamique et être force de proposition ;
- intégrer le réseau des acteurs du champ du handicap, participer à la réflexion et à la construction de la réponse aux enjeux du handicap.

III. – Profil recherché

Savoir conduire les établissements avec le Conseil d'administration ;

Savoir manager ;

Capacité d'écoute, relationnelle et d'empathie ;
Savoir négocier et mener le dialogue social ;
Savoir fédérer les acteurs autour du parcours de l'enfant et de l'adulte en situation de handicap ;
Savoir conduire le changement ;
Etre dynamique ;
Savoir décider ;
Savoir communiquer ;
Connaître le système médico-social et sanitaire ;
Connaître la réglementation ;
Savoir gérer les établissements sur les champs administratif, financier et RH ;
Savoir résister à la pression.

ANNEXE 40

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Château de Bouron » et établissement d'accueil médicalisé « L'Eveil du scarabée » à CHAMPCEVRAIS (Yonne).

I. – Description de l'établissement

– EHPAD :

C'est une maison de retraite intercommunale de 88 lits dont 24 en unité ALZHEIMER et 12 en Unité psychiatriques personnes âgées UPPA. Le pilier architectural de l'EHPAD est une grande et ancienne demeure familiale nommée « Château de Bouron ».

L'EHPAD a ouvert en 1965 avec 19 lits. Depuis des extensions ont été construites, notamment l'unité ALZHEIMER, avec 2 zones permettant la déambulation et le repérage dans des espaces éclairés par des patios arborés et un jardin sécurisé.

Si globalement se dégage de ce lieu un sentiment de sécurité et de tranquillité, des ajustements et des rénovations doivent être réalisés.

La salle à manger des résidents se révèle trop petite, l'établissement manque de petites salles d'animation et salon famille, d'un service infirmier adapté, d'une salle de rééducation. Un projet architectural est donc à programmer rapidement.

– EAM :

20 résidents adultes aux TSA majoritaires.

L'EAM propose une architecture atypique en forme de scarabée, le corps étant un grand espace de vie et les pattes distribuant les chambres. L'extérieur bénéficie d'un grand jardin sécurisé possédant des ateliers d'activité et une petite ferme pédagogique.

II. – Description du poste

Une entité juridique pour la gestion de 2 entités géographiques l'EHPAD et l'EAM distants de 500 mètres.

- élaboration et suivi du cycle budgétaire et comptable des 2 budgets ;
- pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques et du développement durable ;
- démarrage et conduite de l'auto-évaluation ; poursuite de la mise à jour ou de l'écriture des procédures ;
- management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement ;
- projet d'établissement à renouveler en 2024 pour l'EHPAD et 2025 pour l'EAM ;
- CPOM à construire ;
- poursuite de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (IDE, AS, cuisiniers, etc.).

III. – Profil recherché

- expérience gestion multi site appréciée ;
- maîtrise des règles budgétaires et comptables ;
- capacités d'animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions ;
- maîtrise de la communication interne, externe, avec tous les acteurs ;
- management d'équipe et conduite de projet ;
- grande adaptabilité, capacité à prioriser les dossiers et/ou à gérer plusieurs dossiers en même temps.



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) :