

# 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 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

NOR : SPRN2303249V

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

- EHPAD de Cagnes-sur-Mer et de Vence (Alpes-Maritimes), (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- Centre départemental gériatrique de l'Indre à Châteauroux, centres hospitaliers de Valençay et de Levroux, et EHPAD de Vatan (Indre), (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- Centre hospitalier et établissement public autonome à caractère social « Fondation Halleur » de Grandvilliers et EHPAD de Marseille-en-Beauvaisis (Oise), (cf. fiche de poste en annexe 3).

II. – Autres emplois de directeurs :

- EHPAD de Vendeuil et Etreillers (Aisne), (cf. fiche de poste en annexe 4)
- EHPAD d'Hirson (Allier), (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- EHPAD de Montoldre (Allier), (cf. fiche de poste en annexe 6) ;
- EHPAD de Peille (Alpes-Maritimes), (cf. fiche de poste en annexe 7)
- EHPAD de Saverdun (Ariège), (cf. fiche de poste en annexe 8)
- EHPAD de Pont-sur-Seine (Aube), (cf. fiche de poste en annexe 9)
- Foyer de vie pour adultes handicapés de Cuxac-Cabardès (Aude) (cf. fiche de poste en annexe 10)
- EHPAD de Capdenac-Gare (Aveyron), (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD intercommunal « de la Durance » à Cabannes (Bouches-du-Rhône) (cf. fiche de poste en annexe 12)
- EHPAD et SSIAD de Pierrefort (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe 13)
- EHPAD de Beaulieu-sur-Dordogne (Corrèze), (cf. fiche de poste en annexe 14)
- EHPAD de Buissière-Dunoise (Creuse), (cf. fiche de poste en annexe 15)
- IME à Montélimar et EPD à Montéléger (Drôme), (cf. fiche de poste en annexe 16)
- EHPAD de Sommières-Calvisson (Gard), (cf. fiche de poste en annexe 17)
- Foyer d'accueil médicalisé et foyer de vie de Monferran-Savès (Gers), (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- EHPAD de La Verpillière (Isère), (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- EHPAD de Saint-Chef (Isère), (cf. fiche de poste en annexe 20)
- MAS de Saint-Chamond (Loire), (cf. fiche de poste en annexe 21)
- EHPAD de Saint-Jean-Soleymieux (Loire), (cf. fiche de poste en annexe 22)
- EHPAD de Riotord (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 23)
- EHPAD de Monistrol-sur-Loire (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 24)
- EHPAD de Varzy (Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe 25)
- EHPAD de Sainghin-en-Weppes et Herlies (Nord), (cf. fiche de poste en annexe 26)
- EHPAD de Bavay (Nord), (cf. fiche de poste en annexe 27)
- EHPAD de Croisilles (Pas-de-Calais), (cf. fiche de poste en annexe 28)
- EHPAD de Nedonchel (Pas-de-Calais), (cf. fiche de poste en annexe 29)
- EHPAD de Mervans et de Saint-Germain-du-Bois (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 30)
- EHPAD de Vacheresse (Haute-Savoie), (cf. fiche de poste en annexe 31)
- EPSM de Chizé (Deux-Sèvres), (cf. fiche de poste en annexe 32)

- EHPAD de Charmes et de Dompaire (Vosges), (cf. fiche de poste en annexe 33)
- EHPAD d’Ancy-le-Franc et EHPAD de Ravières (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe 34).

### 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 25608,18 € et 56 570,79 € et pour les emplois donnant accès à l’échelon fonctionnel entre 25 608,18 € et 62 099,83 €.

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

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

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

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

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

### Procédure de recrutement

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

#### L’autorité de recrutement est :

- pour les emplois de directeur d’établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l’article 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 indiciariaire ;
- 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 2023 :

- 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 indiciariaire.

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

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

#### **Recevabilité des candidatures :**

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

#### **Examen des candidatures :**

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

#### **L'instance collégiale est composée de la manière suivante :**

I - Cinq membres avec voix délibérative :

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

II. – Quatre membres avec voix consultative :

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

#### **Audition des candidats et choix du candidat retenu :**

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

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci

par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe la directrice générale du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé. La directrice générale du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

**Formation :**

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

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

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

**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.

**ANNEXE 1****FICHE DE POSTE**

Emploi de directeur ou de directrice EHPAD de Cagnes-sur-Mer et de Vence (Alpes-Maritimes)

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

L'EHPAD CANTAZUR est situé sur la commune de Cagnes-sur-Mer, dans un quartier résidentiel, qui n'est pas desservi par les transports en commun. 79 places autorisées dont 2 en hébergement temporaire / 6 places autorisées en accueil de jour / PASA de nuit.

L'EHPAD LA VENCOISE est constitué de deux sites distincts, tous les deux situés sur la commune de Vence, en centre-ville et à proximité du centre historique de la ville. - Site de St Michel : 119 places autorisées réparties en : 115 places en hébergement permanent / 4 places en hébergement temporaire / 6 places autorisées en accueil de jour.

Site de la Conque : 48 places en hébergement permanent.

Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre :

- livret d'accueil du résident et contrat de séjour mis à jour en 2022 ;
- conseil de la vie sociale : élections en 2022 (élections à prévoir en 2023 sur le site Saint Michel) ;
- projet d'établissement élaboré dans le cadre de la signature CPOM (signé le 31/12/2021).

Evaluation réalisée ou en cours :

- EHPAD CANTAZUR : à faire en 2024 -EHPAD LA VENCOISE : à faire en 2025.

Projet d'investissement en cours ou programmé pour les trois prochaines années : CANTAZUR : remplacement centrale incendie, installation garde-corps sur la toiture, remplacement mobilier, modernisation des équipements, aménagement extérieur... LA VENCOISE : installation garde-corps sur la toiture, remplacement mobilier, modernisation des équipements, aménagement extérieur... Commun aux deux établissements : création et aménagement d'un magasin pour rationaliser les achats sur les trois sites.

**II. – Description du poste**

Principaux projets à conduire : Réalisation des objectifs du CPOM signé le 31/12/2021 :

- renforcer l'offre médico-sociale existante en s'inscrivant dans une démarche partenariale ;
- offrir aux résidents un parcours de soins gériatrique et adapter l'offre de l'établissement à l'évolution des pathologies des résidents notamment en termes de dépendance et de troubles cognitifs ;
- engager les travaux nécessaires à la prise en charge des PA et s'investir dans le virage numérique ;
- renforcer la sécurité des résidents par la prévention et la gestion des risques individuels et collectifs ;
- promouvoir une culture de la mutualisation et optimiser la gestion financière et la gestion des ressources humaines.

Organisation : coordonner les actions de l'équipe de direction et de l'encadrement sur les deux établissements, selon un organigramme fonctionnel et mutualisé, permettant d'optimiser l'organisation des différents pôles d'activités. assurer une dynamique de progression de la qualité des prestations délivrées aux usagers dans le cadre de tarifs maîtrisés.

Coordination externe et interne : participation aux actions locales de coopération et de coordination de l'action au sein de la sphère médico-sociale. Conclusions de conventions de partenariats avec les structures sanitaires et médico-sociales du secteur afin d'optimiser l'accompagnement des résidents et d'orienter leurs parcours dans les meilleures conditions.

Conduite générale de l'établissement : Supervision, conduite et contrôle de l'action administrative globale des établissements dans le respect de la réglementation en vigueur. Veille juridique. Mise en œuvre de stratégies financières et budgétaires conformément aux objectifs fixés par les autorités de tarification et de contrôle. Elaboration des plans pluriannuels d'investissements. Pilotage des instances. Soutien et accompagnement de la politique de soin. Promotion de la communication institutionnelle.

### III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée : Expérience professionnelle solide et réussie dans le secteur médicosocial ou sanitaire. Conduite du dialogue social.

Compétences professionnelles requises / prévues :

Aptitudes :

- à l'animation d'instances (CA, CVS, CTE...);
- au management d'équipes multidisciplinaires - au pilotage de projets (projet d'établissement, CPOM...);
- à la conduite du changement;
- à la conduite du dialogue social;

Qualités relationnelles :

- sens du contact, écoute, discrétion;
- qualité de négociation et de diplomatie (partenariats, autorités de tutelle, élus...);
- intérêt et empathie pour la personne âgée et ses pathologies;
- sens éthique;
- capacité à travailler en équipe et à motiver;
- capacité à déléguer;
- disponibilité;
- réactivité;
- -rigueur (dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité, des procédures de qualité...).

## 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 1200 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 médico-sociales ;
- 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 médico-social (1200 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 médico-sociaux ;
- connaissance des réglementations.

## ANNEXE 3

### FICHE DE POSTE

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

## I. – Description de l'établissement

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

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

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

## II. – Description du poste

Les missions portent sur :

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

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

### III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- coopérations ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises :

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

## ANNEXE 4

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Vendeuil et Etreillers (Aisne).

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

L'EHPAD Euphémie Derche Les EHPAD de Vendeuil (55 places en hébergement permanent (HP) et 2 places en hébergement temporaire (HT)) et d'Etreillers (32 places HP) sont deux EHPAD publics autonomes en direction commune distants de 25 kms. L'EHPAD de Vendeuil, situé à l'entrée d'un village rural de 950 habitants, a bénéficié d'un projet immobilier consistant en la rénovation et la mise aux normes de l'existant (26 chambres) et en une construction de 28 chambres dont 3 doubles (permettant la suppression de chambres doubles dans le bâtiment existant). Le montage financier de ce projet, soutenu grâce à une aide au titre du PAI 2007 est en cours de consolidation. Le taux d'occupation est de 100%. L'EHPAD d'Etreillers, situé au cœur d'un village rural de 1200 habitants, est un établissement de faible capacité qui voit sa viabilité questionnée à moyen terme, dans la mesure où l'impact du Covid a entraîné une chute du taux d'occupation. Il s'agit d'un établissement vétuste qui n'a pas fait de gros travaux de rénovation récents. Dans ce contexte, un audit d'efficience (financé et accompagné par l'ARS) est en cours sur ces deux EHPAD pour établir un diagnostic stratégique, opérationnel et financier, pour chaque structure interrogeant la performance organisationnelle ainsi que le positionnement stratégique des 2 structures et permettant de définir un plan d'actions. Il devrait permettre de disposer au cours du premier semestre 2023 d'une vision objective de la situation et des pistes d'évolution chiffrées et opérationnelles.

#### II. – Description du poste

Au niveau de chacun des établissements : Suivre et mettre en œuvre le plan d'actions défini suite à l'audit d'efficience. Elaborer un nouveau projet d'établissement, le précédent couvrant la période 2016/2021 (formalisation de documents, évaluation des modalités de prise en charge, évaluation des pratiques professionnelles, prise en compte de la prévention des risques psycho-sociaux ...) Poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux du territoire et évaluer les conventions existantes S'inscrire dans les travaux menés sur le territoire relatifs à l'aide aux aidants S'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM. S'inscrire dans les travaux d'évaluation continue et externe.

#### III. – Profil recherché

Bonne connaissance budgétaires et financières des ESMS. Connaissances juridiques pluridisciplinaire Connaissances des orientations définies dans la stratégie nationale de santé et PRS 2 des Hauts de France et par le département de l'Aisne Maitrise des recommandations des bonnes pratiques en EHPAD En plus des connaissances décrites ci-dessus, le candidat doit posséder des qualités de manager, de gestion du personnel, gestion des conflits, diplomatie. Il doit savoir gérer un budget et le suivre toute l'année, anticiper les dépenses importantes, négocier, gérer les gros travaux. Il doit savoir ouvrir l'Etablissement à d'autres structures par des échanges, des conventions. Il doit tout mettre en œuvre pour assurer une prise en charge de qualité du résident.

## ANNEXE 5

## FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD d'Hirson (Allier).

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

L'EHPAD est située à Hérisson, un village de 700 habitants situé à 25 kms de Montluçon (Sous-Préfecture de l'Allier) et à 20 km de l'autoroute A71 (autoroute ORLEANS/CLERMONT-FERRAND). L'EHPAD de Hérisson présente une offre diversifiée dont une partie est tournée vers les personnes atteintes de maladies neurodégénératives et leurs aidants, le plaçant en acteur médico-social ressource sur son territoire.

L'EHPAD s'inscrit également dans des projets d'amélioration de la prise en charge et d'ouverture de l'établissement sur son environnement :

- inscription dans un projet inter-EHPAD de mise en place d'une mallette bucco-dentaire porté par l'EHPAD de Cérilly ;
- inscription dans un projet de mise en place de la compétence infirmière de nuit en EHPAD mutualisée avec des EHPAD environnants, porté par l'EHPAD du Centre Hospitalier Co ur de Bourbonnais ;
- inscription dans un projet de télémedecine avec les EHPAD environnants construit autour du Centre Hospitalier de Montluçon-Néris-les-Bains.

Un des principaux enjeux pour l'EHPAD, outre les projets cités ci-dessus et la dynamique d'ouverture vers l'extérieur, consiste en la consolidation de la mission de médecin coordonnateur sur un territoire en cours de couverture par une nouvelle CPTS. Dans un contexte général de tensions en termes de recrutement, l'EHPAD devra s'inscrire dans une démarche dynamique et novatrice de gestion des ressources humaines, qui pourra être travaillée en synergie avec d'autres établissements et avec la CPTS. L'EHPAD devra également participer à l'objectif de fluidification des parcours des personnes âgées et de leurs aidants, au travers notamment de sa participation au DAC (Dispositif d'Appui à la Coordination) nouvellement créé.

**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, médico-social 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 sanitaires et médico-sociaux du territoire et évaluer les conventions existantes ;
- il conduit la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires définies au plan national et territorial. Il devra élaborer un nouveau Projet d'Etablissement 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 : 94 lits dont 15 lits en unité protégée Hébergement temporaire : 2 lits en Unité protégée Accueil jour alzheimer : 6 places.

**III. – Profil recherché**

Le candidat devra disposer d'une bonne aptitude managériale, d'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. 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 1<sup>er</sup> recours, prévention, etc. ;
- fonctionnement des établissements médico-sociaux 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 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 7

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Peille (Alpes-Maritimes).

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

L'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) Victor NICOLAI est un établissement à caractère médico-social public autonome situé sur la Commune de Peille dans le Sud-Est du Département des Alpes-Maritimes. Il dispose d'une capacité d'accueil de 171 lits l'hébergement permanent, d'un Pôle d'Activités de Soins Adaptés (PASA) autorisé de 14 places et compte 114 ETP. L'établissement est porteur d'un projet de restructuration architecturale d'envergure à court terme associé à une transformation de son offre de soins. L'établissement devra régler le contentieux lié à l'aide sociale avec le Département.

L'établissement devra conduire les négociations relatives à la signature CPOM avec les autorités de tutelle.

#### II. – Description du poste

- pilotage général de l'établissement ;
- mise en oeuvre et suivi des orientations stratégiques et déclinaison opérationnelle sur le plan budgétaire & financier, ressources humaines, accompagnement médico-soignant & administratif des résidents, fonctions support ;
- encadrement hiérarchique et fonctionnel direct de l'équipe administrative et des responsables de service (12 personnes au total) ;
- gestion & animation de projets, de réunions ;
- production documentaire ;
- représentation institutionnelle de l'établissement.

#### III. – Profil recherché

- polyvalence ;
- compétences et expériences recherchées en conduite d'opérations de travaux et d'accompagnement au changement.

## ANNEXE 8

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD des « Portes d'Ariège Pyrénées » à SAVERDUN (Ariège).

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

L'EHPAD « Les portes d'Ariège Pyrénées » est un établissement public intercommunal en fonctionnement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il résulte de la fusion des anciens EHPAD publics hospitaliers (autonomes) de SAVERDUN et de MAZERES. Cette fusion a très bien été vécue, tant au sein de l'établissement qu'au niveau du territoire.

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

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

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

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

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

#### Les atouts de l'établissement :

- des locaux récents, voire neufs, et spacieux ;
- des équipements de qualité ;
- une offre de soins et d'accompagnement complète et progressive ;
- un établissement avec une bonne réputation et volontaire sur les projets ;
- des prestations de qualité pour les résidents ;
- des équipes soignantes impliquées et solidaires ;

- des fonctions supports peu nombreuses au profit d'effectifs soignants spécialisés (psy., ergo., etc.) ;
- une organisation homogène entre les deux sites ;
- une prise en main de la situation financière rapide par rapport à la survenue du déficit ;
- une cuisine pouvant absorber la production de repas supplémentaires ;
- une dynamique de filière à recréer sur les activités d'accueil de jour et d'hébergement temporaire ;
- une future revalorisation des forfaits soins suite à une nouvelle coupe PATHOS.

#### AUDIT FINANCIER :

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

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

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

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

L'opération porte sur la réalisation :

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

## **II. – Description du poste**

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

#### *Stratégie :*

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

#### *Organisation :*

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

#### *Coordination externe et interne :*

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

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

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

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

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

Ces différentes pistes sont détaillées dans une feuille de route.

#### *Principaux projets à conduire :*

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

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

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

### III. – Profil recherché

*Expérience professionnelle appréciée :*

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

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

*Connaissances particulières requises / prévues :*

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

*Compétences professionnelles requises / prévues :*

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

## ANNEXE 9

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de 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, 1H20 de la gare SNCF de Marne la Vallée 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 pbliques ;
- participation à des projets de coopération territoriale ;
- aptitude à la gestion de crise ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition.

## ANNEXE 10

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur 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.

(Référént 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 11

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur 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 2h20 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 12

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de la Maison de retraite publique intercommunale de la Durance à Cabannes (Bouches-du-Rhône).

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

La MPRPI LA DURANCE a une capacité actuelle de 111 places d'hébergement permanent :

- site de NOVES : 73 lits d'hébergement permanent + 2 lits d'hébergement temporaire + 14 places de PASA ;
- site de CABANNES : 38 lits d'hébergement permanent + 1 lit d'hébergement temporaire + 14 places de PASA.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les deux sites ont fusionnés sous la dénomination MRPI La Durance.

Les communes de NOVES et de CABANNES distantes d'environ 5 km se situent dans les Alpilles, à près de 15 km au sud d'Avignon. La fusion de ces deux établissements a permis la mutualisation de moyens et de compétences au service de la collectivité, dans un contexte économique contraint.

Ce travail inter-établissement s'est également développé avec les EHPAD de Eyragues/Maillane, de Chateaufort/Barbentane, de Saint-Rémy-de-Provence et de Maussane-les-Alpilles.

Plus largement, la MRPI travaille en collaboration avec l'ensemble des acteurs du territoire : DAC, Réseaux de santé, établissements de santé.

Le passage en CPOM a été effectif à la fin 2017, il conviendra donc d'engager un travail de suivi en interne et en lien avec les autorités de tutelle.

La situation financière de la MRPI est particulièrement détériorée. Il conviendra donc d'engager un travail de suivi en interne et en lien avec les autorités de tutelle.

Un projet de PAI Ségur est en cours de réflexion. Il s'agit d'une opération importante d'investissement envisagée afin de réhabiliter et moderniser l'établissement en rassemblant l'ensemble de l'offre d'hébergement permanente sur le site de NOVES tout en envisageant une modalité de prises en charge alternative sur le site de CABANNES.

Il conviendra donc de poursuivre le travail avec les mairies de NOVES et de CABANNES, ainsi qu'avec les autorités de tutelles.

#### II. – Description du poste

Stratégie et principaux projets à conduire :

- accompagner les mutations du contexte réglementaire et les évolutions concomitantes aux besoins des personnes âgées : suivi du CPOM, consolidation de la procédure à suivre dans le cadre de l'EPRD ;
- redresser la situation financière de l'établissement ;
- concevoir le PAI Ségur.

Coordination externe et interne :

- entretenir des partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les établissements de soins de proximité (hôpitaux, cliniques, HAD, SPASAD, SSIAD) et poursuivre la démarche d'intégration du réseau gérontologique local en lien avec le DAC ;
- participer à la réflexion liée à l'intégration de la structure dans le GHT.

Conduite générale de l'établissement :

- consolider avec les personnels, la concertation, le dialogue social et les efforts de professionnalisation par la formation des ressources humaines ;
- maintenir une gestion budgétaire et financière rigoureuse dans le cadre de la procédure de l'EPRD afin de garantir le maintien et le développement de la qualité de la prise en charge des personnes âgées dépendantes ;

- assurer la mise en œuvre des différents projets pour le bien être des résidents et des professionnels ;
- prendre les décisions inhérentes à une bonne gestion pour assurer les équilibres financiers ;
- mettre à jour les axes stratégiques du projet d'établissement ; veiller à son évolution, mener les réflexions sur l'organisation du travail au sein des différentes unités ;
- accompagner les équipes ;
- consolider le développement d'un accompagnement de la personne âgée dépendante basé sur le projet de vie et la qualité du soin sur le territoire ;
- le retour à un dialogue social apaisé s'impose dans le contexte de réorganisation.

### III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Le candidat devra être un directeur expérimenté, car il aura la charge de deux sites dans un contexte sensible de redéploiement de l'offre. A cet égard, les expériences en tant que directeur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes seront appréciées.

Le futur directeur devra :

- s'inscrire dans la poursuite des actions engagées dans le cadre d'un retour à une gestion financière et budgétaire saine et s'investir dans la présentation auprès des autorités de tutelle du projet de restructuration de la MRPI la Durance ;
- promouvoir un dialogue social apaisé, et une communication renforcée avec les résidents et leurs familles ;
- soigner, sur la forme et le fond, son mode de communication à l'égard des autorités de tutelle ;
- poursuivre les coopérations avec les partenaires présents sur le territoire et s'inscrire dans les dispositifs de coordination existants (PTA, MAIA, ...).

Connaissances requises :

- managériales et stratégiques ;
- législation et réglementation des EHPAD (lois récentes, normes, risques, sécurité) ;
- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement, projets de vie des résidents) ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- connaissances en gestion budgétaire et financière ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure médico-sociale.

Compétences requises :

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

## ANNEXE 13

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur 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 14

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l’EHPAD de Beaulieu-sur-Dordogne (Corrèze).

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

L’établissement dispose des capacités suivantes :

- PASA : 14 places ;
- unité carpe diem : 13 places ;
- Résidence Adèle : unité sécurisée : 44 places ;
- Marie Guittard : 68 places ;
- Clarisse : 60 places.

Il est un établissement autonome relevant de la fonction publique hospitalière, situé à 45 minutes de Brive et est limitrophe au département du Lot.

### Principaux projets à conduire :

Initier après analyse des facteurs de risque ou de succès les projets de restructuration, de fusion ou de coopération (avec le secteur hospitalier, d'autres établissements ou services de prise en charge du même public), en lien avec l'ARS, et le Conseil Départemental.

Définir la gouvernance de ces projets et conduit lui-même les projets stratégiques.

Préparer les équipes concernées, et le cas échéant avec l'équipe de direction, à ces changements.

Animer les réunions de concertation ou de négociation.

Assurer le rôle de recours ou l'arbitre en cas de conflits ou de crises liés à ces projets.

Apporter des réponses aux différents appels à projets en coopération avec les autres établissements du territoire

Assurer le maintien de l'équilibre budgétaire

Promouvoir la qualité de vie au travail

Promouvoir la prise en charge des résidents

Inscription de l'établissement dans des projets innovants.

## II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- 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 (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

- 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 (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation,...)

- 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 (domaine ressources humaines, financier...)

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

## III. – Profil recherché

- conduite de projet ;
- fonctions de direction ;

- gestion RH ;
- conduite du dialogue social ;
- expérience du secteur personnes âgées.

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

- 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 ;
- maîtrise des Plan d'Aide à l'Investissement (PAI).

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

- 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 15

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Buisnière-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 16

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'IME à Montélimar et EPD à Montéléger (Drôme).

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

IME et SESSAD Châteaumilan à MONTELMAR IME et SESSAD Domaine de Lorient à MONTELEGER et VALENCE Les 4 établissements et services sont répartis sur deux secteurs géographiques : Montéléger et Montélimar. Ces sites sont éloignés de 55 kms et environ 1h de route. Les établissements ont fusionné au 1<sup>er</sup>

janvier 2020. Les établissements et services sont en cours de contractualisation, les négociations se sont déroulées en 2022 pour une entrée en vigueur du contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Dans ce cadre et en déclinaison des orientations du Projet régional de santé, les établissements doivent : - poursuivre la fusion administrative notamment l'harmonisation des pratiques professionnelles et des outils entre les structures... - diffuser et mettre en œuvre les orientations du projet d'établissement dont l'écriture a été finalisée début 2020, - mettre en œuvre les orientations et fiches action du CPOM notamment : \*développer l'inclusion scolaire des enfants : conforter le fonctionnement et l'organisation de l'unité d'enseignement externalisée au Collège de Beaumont les Valence, développer d'autres unités externalisées dans le 1<sup>er</sup> et second degré sur les deux sites en partenariat avec l'Éducation Nationale, \*effectuer la recomposition de l'offre (accueil TSA, public complexe...), \*former les professionnels à l'évolution des publics et accompagner le changement des pratiques \*développer les partenariats locaux (Éducation Nationale, Aide sociale à l'enfance, autres associations et organismes gestionnaires), \*favoriser et améliorer le climat et le dialogue social : concerter et réunir les instances représentatives du personnel, associer les professionnels et leur représentants, \*engager les scénarii du schéma directeur immobilier.

## II. – Description du poste

Le directeur est le garant de la stratégie de l'établissement, de son positionnement au sein du territoire, notamment au travers de la mise en œuvre du projet d'établissement pour les 4 structures et la déclinaison opérationnelle de la feuille de route afférente, le pilotage, l'animation et le suivi de la déclinaison des objectifs du CPOM, l'élaboration et la présentation d'un EPRD et le développement de l'inclusions scolaire des enfants. Il définit et met en œuvre une gouvernance et un pilotage des activités des établissements et organise le pilotage des 4 établissements.

En termes de coordination externe et interne :

- poursuite de l'harmonisation des outils et pratiques professionnelles entre les différents établissements et services ;
- développement de la coopération avec les établissements et services du territoire ;
- développement de la coopération avec les acteurs territoriaux : école, enseignant, professionnels de l'aide sociale à l'enfance. Il organise la conduite générale de l'établissement dans l'ensemble de ses dimensions :
  - déclinaison du projet d'établissement et mise en œuvre du CPOM ;
  - formalisation et mise en place de la démarche qualité et de la gestion des risques ;
  - modernisation et harmonisation des systèmes d'information comme outil de pilotage stratégique des établissements ;
  - restauration d'une forte cohésion et un bon climat social en organisant régulièrement des réunions de direction, des réunions d'équipe et en palliant rapidement les éventuels conflits ;
  - formalisation de la politique sociale ;
  - identification des besoins en compétences sur chaque poste et formalisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour chaque site ;
  - être garant de la mise en œuvre le projet de vie personnalisé de chaque enfant ;
  - assurer et faciliter les échanges avec les familles.

## III. – Profil recherché

Le candidat devra notamment disposer d'une expérience avérée de directeur d'établissement du secteur médico-social, d'une expérience de direction commune et des démarches de mise en œuvre de fusion d'établissements. Il dispose d'une parfaite connaissance du secteur du handicap et de la législation et réglementation des ESMS handicap. Il a de bonnes capacités de pilotage des objectifs stratégiques. Il maîtrise l'EPRD et les mécanismes financiers, budgétaires et comptables. Il dispose d'une bonne connaissance des ressources humaines, du statut de la fonction publique et de la démarche qualité : capacités managériales et de conduite du changement, maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations. C'est un bon communicant et dispose d'une aisance relationnelle. Il a le sens de l'intérêt général et des responsabilités, il sait faire preuve d'adaptabilité, de rigueur et d'organisation. Il a des aptitudes au travail d'équipe et de réseau.

## ANNEXE 17

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Sommières-Calvisson (Gard).

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

Etablissements public autonome accueillant des personnes âgées dépendantes répartis de la façon suivante :

EHPAD de Sommières :

- 74 places d'hébergement permanent ;
- 6 places d'accueil de jour.

EHPAD de Calvisson :

- 30 places d'hébergement permanent.

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Stratégie de l'établissement à adapter au nouveau contexte consécutif à l'élaboration puis à l'adoption du nouveau Projet Régional de Santé de l'Occitanie, au déploiement du schéma des solidarités du Conseil départemental du Gard et à définir notamment au travers des CPOM médico-sociaux à venir. Le projet d'établissement devra aborder les hypothèses de regroupement sur un site, du devenir du site abandonné, de la rénovation ou de la reconstruction. L'établissement devra s'inscrire fortement dans le développement du Ségur numérique.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- rechercher l'optimisation des ressources et les mutualisations entre les sites ;

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation,...) :

- coopération avec les autres EHPAD du territoire et avec les établissements sanitaires alentours ;
- bonne information des élus et des autorités de tarification.

## II. – Description du poste

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

- définition et mise en œuvre de la politique spécifique à l'établissement ;
- organisation et suivi opérationnel des activités et projets – coordination avec les interlocuteurs internes et externes ;
- sauvegarder le dialogue social interne ;
- améliorer la qualité de la prise en charge ;
- encadrement d'équipe ;
- gestion des moyens et ressources : techniques, financières, humaines et informationnelles.

Principaux projets à conduire :

- pérenniser les équilibres financiers des 2 sites ;
- reconstruction de l'établissement sur un site unique.

## III. – Profil recherché

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé/le représentant de l'Etat dans le département au regard des caractéristiques du poste établi en liaison avec le président du conseil d'administration :

Expérience professionnelle appréciée : (Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

- démarche de mutualisation et de coopération inter-établissements.

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

- très bonnes connaissances en gestion budgétaire et financière.

Connaissance des procédures d'autorisation administrative et des démarches de montage et de suivi d'une opération d'investissement :

- vision stratégique

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

- définition d'une stratégie et conduite du changement au regard de la situation financière actuelle des structures, de l'évolution des politiques tarifaires ;
- maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint ;
- maîtrise de l'analyse financière et du contrôle de gestion ;
- conduite du changement en matière d'organisation du travail ;
- maîtrise de la gestion des conflits et maintien de la qualité du dialogue social.

## ANNEXE 18

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur du foyer d'accueil médicalisé et foyer de vie « Les Thuyas » à MONFERRAN-SAVES (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 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur 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.

### I. – 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 20

## FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Saint-Chef (Isère).

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

L'établissement est situé sur la commune de Saint-Chef dans le nord du département de l'Isère en région Auvergne-Rhône-Alpes. La commune de Saint-Chef compte plus de 3 000 habitants répartis sur 2 716 hectares, dans le nord-ouest du département de l'Isère, dans le canton de Bourgoin-Jallieu. L'EHPAD se situe à proximité des établissements publics de santé suivants : le Centre Hospitalier de La Tour-du-Pin, la Clinique Saint-Vincent-de-Paul à Bourgoin-Jallieu et le Centre Hospitalier Pierre Oudot à Bourgoin-Jallieu. L'EHPAD de Saint Chef dispose de 106 lits (dont 29 lits pour personnes handicapées vieillissantes). L'EHPAD est actuellement sur deux sites. Un projet de reconstruction sur un site unique est en cours. Travaux non encore lancés. Aide PAI de 4 millions d'euros obtenue.

**II. – Description du poste**

Le chef d'établissement est le garant de la stratégie de l'EHPAD, de son positionnement au sein du territoire, notamment au travers de l'élaboration et la mise œuvre d'un projet d'établissement. Il organise la conduite générale de l'établissement dans l'ensemble de ses dimensions : gestion éducative, gestion des ressources humaines, gestion administrative, gestion logistique...

**III. – Profil recherché**

Le candidat devra notamment disposer de compétences en matière de pilotage et gestion de projets de coopération et projets architecturaux. Il dispose d'une parfaite connaissance des acteurs institutionnels et locaux du secteur sanitaire et médicosocial. Il maîtrise la législation et la réglementation relative aux établissements pour personnes âgées et personnes handicapées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, incendies...) et sécurité sanitaire (épidémie, canicule...), les règles budgétaires et comptables, ainsi que la législation du travail. Il maîtrise le management d'équipes pluridisciplinaires ainsi que la conduite du dialogue social et dispose des qualités relationnelles indispensables à la gestion des établissements : sens du contact, écoute, discrétion, intérêt et empathie pour les publics âgés et handicapés... Il dispose d'aptitudes à la négociation avec l'ensemble des partenaires. Il doit maîtriser le travail en équipe. Une expérience réussie de conduite de reconstruction d'un établissement serait appréciée au regard du projet de Saint Chef en cours.

## ANNEXE 21

## FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de la MAS de Saint-Chamond (Loire)

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

S'agissant de l'offre médico-sociale handicap avec hébergement et médicalisée, le département de la Loire compte 14 FAM dont un dédié à l'accueil temporaire et 5 MAS dont 2 mono-établissement. La MAS Les Quatre Vents, en tant que mono-établissement ne dispose pas de l'appui de fonctions support centralisées, doit pouvoir développer des partenariats et coopérations, particulièrement autour de la question des ressources humaines. Par ailleurs, au vu des profils accueillis, les coopérations avec les services de psychiatrie ligériens ou hors département (notamment CHS) sont à développer et consolider. La démarche réponse accompagnée pour tous, doit être portée par l'ensemble des opérateurs ligériens. La MAS Les Quatre Vents est partie prenante de la démarche depuis plusieurs années en participant régulièrement aux Groupes Opérationnels de Synthèse, mais aussi aux concertations inter-partenariales de premier niveau visant à co-construire des réponses afin d'éviter les ruptures de parcours. La Communauté 360 structure cette collaboration qui repose sur la proactivité des partenaires. La question de la fluidité des parcours, fait également partie des priorités de l'action publique sur le territoire. Il s'agit donc de réfléchir aux modalités d'accompagnement adaptées au bénéfice des personnes handicapées vieillissantes mais aussi des jeunes adultes maintenus en IME au titre de l'amendement Creton. La MAS polyvalente est un établissement public autonome, lieu d'hébergement et de soins pour des adultes lourdement handicapés caractérisée par une diversité des profils accompagnés et accueille des situations complexes nécessitant un renfort éducatif. L'établissement dispose d'une couverture infirmière 24h/24. Au vu des publics accueillis, la MAS doit pouvoir s'ouvrir sur des ressources externes en développant les partenariats. La formation des professionnels et leur accompagnement au changement autour des spécificités de certains profils sont également à développer.

## II. – Description du poste

La MAS LES QUATRE VENTS accueille des personnes en situation de handicap adultes selon les orientations fixées par la MDPH. Celles-ci peuvent être prononcées en aval d'une hospitalisation, lors de réorientations en provenance d'autres établissements médico-sociaux ou en sortie de domicile. C'est la seule MAS Publique autonome du Département de la Loire. La mission du directeur est de développer des coopérations avec des partenaires du territoire selon les besoins identifiés. L'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap semble conditionnée par le développement de ces partenariats.

En terme d'organisation, la MAS est structurée avec un encadrement supérieur et un encadrement de proximité manquant directement les 9 lieux de vie.

L'encadrement supérieur est structuré autour de trois pôles :

- une attachée d'administration manage les ressources humaines et les affaires économiques et financières ;
- une technicienne supérieure hospitalière (TSH) manage le secteur patrimoine et travaux ;
- une cadres socio-éducative supérieure manage le secteur des prestations aux usagers (prestations médico-sociales, prestations d'hôtellerie et de blanchisserie...).

Coordination externe et interne et nombreuses coopérations de territoire. Principaux projets à conduire :

- 1) Suivre le plan d'actions de remise en état des suites des malfaçons du site de grand-croix
- 2) Rédiger le projet d'établissement se traduisant par un projet de construction visant à déplacer les résidents du site de Saint-Chamond sur le site de la Grand
- 3) Conduire les négociations CPOM, passage à l'EPRD et poursuite du contrôle de gestion interne initié en 2021/2022
- 4) Faire vivre la politique en matière RH et s'appuyant sur les lignes directrices de gestion et les actions initiées en 2022
- 5) Développer la fluidité des parcours des usagers dans un principe d'animation du territoire

## III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Une expérience de direction en MAS serait un atout notamment avec des capacités d'analyses proactives sur l'évolution des handicaps et des besoins des personnes : personnes avec troubles importants du comportement, personnes cérébro-lésées, personnes handicapées vieillissantes...

Etre en capacité d'intégrer les modalités d'accueil des personnes en situation de handicap à la MAS au sein d'une logique de filière.

De plus, une expérience en conduite de projet architectural faciliterait la prise en compte des enjeux inhérents au regroupement des 96 places sur un seul et même site :

La Grand- Croix.

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

- dynamisme pour manager et faire aboutir les projets visant : l'amélioration du service rendu aux résidents, le développement des compétences professionnelles des agents, le maintien de relations sociales équilibrées, ainsi que l'ouverture sur la cité et le développement de partenariats ;
- bonne connaissance du secteur médico-social, et plus particulièrement du statut de la Fonction publique hospitalière.

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

- forte capacité de travail et de mise en œuvre d'un management adapté aux enjeux. Posture professionnelle affirmée, sens des valeurs du service public ;
- sens des relations publiques avec les partenaires, les élus... ;
- maîtrise de la communication ;
- aptitude à la négociation et à la médiation ;
- prendre appui sur des expériences organisationnelles d'établissement précédentes pour réadapter la structuration de la MAS LES QUATRE VENTS aux nouvelles contraintes.

## ANNEXE 22

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Saint-Jean-Soleymieux (Loire).

## I. – Description de l'établissement

L'EHPAD L'Etoile du soir est situé dans le centre du bourg de la commune de Saint-Jean Soleymieux situé à 15.5 km (15 minutes en voiture) de la commune de Montbrison, à 12.3 km de celle de Saint-Bonnet le Château, 21.9 km de Saint-Just Saint-Rambert et 38.1 km de Saint-Etienne.

Il s'agit d'un EHPAD de 80 lits d'hébergement permanent avec un PASA de 14 places et une UVP de 20 lits. Le CPOM a pris effet le 01/01/2020.

Il convient d'amorcer une réflexion globale pour remise à plat du projet d'établissement en vue d'un prochain projet de restructuration.

L'Etablissement est intégré au GCSMS des EHPAD publics Loire Centre composé de 6 EHPAD autonomes ayant des objectifs communs mais conservant leur identité spécifique.

Etablissement relevant de la filière gérontologique du Forez animée par le Centre Hospitalier (signature de la charte d'adhésion en 2013) dont le pilotage est, pour l'ARS, conduit par la délégation départementale de la Loire. La création du GCSMS centre Loire et les différents partenariats et coopérations mises en place permettent de positionner l'établissement sur le territoire et de renforcer son attractivité

L'établissement bénéficie d'un taux d'occupation élevé et constant. La provenance des résidents est essentiellement locale sur le bassin de territoire. Le tarif journalier Hébergement à 54,69 € en 2023 reste attractif par rapport au tarif moyen départemental.

L'établissement est à l'équilibre budgétaire en 2020 et présente un excédent budgétaire en 2021. Il conserve ainsi une situation financière globalement saine. L'établissement a soldé ses remboursements d'emprunt (2021) et est en phase finale d'amortissement des immobilisations (2025) liées à dernière restructuration qui a lieu en 1995. Il est à envisager un projet de restructuration/ reconstruction au vu du taux de vétusté important (70 %) des installations et équipements.

## II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- dynamique de coopération à poursuivre avec de nombreux partenariats. En particulier sur les projets en cours du GCSMS des EHPAD publics Loire Centre (appels à projets ARS obtenus sur télé-médecine, astreinte IDE de nuit, prévention des chutes et appels à projets conférence des financeurs sur ateliers bien être des résidents) ;
- conventionnement avec le CH de référence (CH du Forez).

Cette stratégie de coopération inter-établissement permet d'inscrire l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, d'optimisation des coûts et d'échanges professionnels.

- poursuivre l'effort de rééquilibrage financier en vue de la préparation du projet architectural à l'horizon 2025 (fin des amortissements du bâtiment actuel).

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- Organigramme administratif a été revu de façon à accueillir un Directeur à temps plein. L'équipe sera composée d'un directeur temps plein, d'une AAH et d'une ACH.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation,...) :

- adhésion de l'établissement au GCSMS Centre Loire et participation active à cette dynamique de coopération tout en mettant les liens avec la filière personne âgée du Forez et perspectives de coopération à développer avec d'autres établissements.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) :

- poursuivre la dynamique engagée en matière de GRH avec une attractivité qui reste importante pour l'EHPAD de Saint-Jean Soleymieux malgré la situation de crise du secteur en matière de recrutement (valoriser et fidéliser les professionnels, promouvoir la formation et l'évolution professionnelle via la VAE et les études promotionnelles, poursuivre la dynamique engagée en terme de QVT.

## III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée : (Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

- expérience professionnelle souhaitée en matière d'organisation du travail, de travail en mode projet, d'accompagnement au changement, de conduite du dialogue social et de portage projet de coopération et d'investissement ;
- connaissances en gestion des ressources humaines, budgétaires et financières.

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

Aptitude au dialogue social :

- conduite du dialogue social, sens de la négociation ;
- conduite du projet et accompagnement au changement.

Aptitude en communication :

- maîtrise de la communication ;
- sens de l'information ;
- animation, coordination, motivation et évaluation des équipes, capacité à fédérer ;
- capacité à déléguer ;

- coordination des professionnels (y compris sur un territoire le cas échéant).

## ANNEXE 23

### FICHE DE POSTE

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

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

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

- 51 lits d'hébergement permanent et 1 lit d'hébergement temporaire à l'EHPAD de 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 24

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de 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 25

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de 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 26

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Sainghin-en-Weppes et Herlies (Nord).

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

Les Résidences sont situées au cœur des villages de Sainghin-en-Weppes et d'Herlies, à 4 km l'une de l'autre et à 20 minutes de Lille, dans le Territoire Lille Métropole Weppes. Elles s'inscrivent activement dans la dynamique partenariale du territoire (CPTS, DAC, Réseaux gérontologiques, CCAS, GCMS Grand Lille) L'offre de services proposée comprend une capacité totale de 121 lits : A Sainghin 49 lits d'hébergement permanent et 12 lits d'UVA, A Herlies 45 lits d'hébergement permanent, 15 lits d'UVA et un accueil de jour itinérant de 12 places à développer. Un projet de construction-réhabilitation des deux structures sur le site de Sainghin-en-Weppes a été initié avec la réalisation en 2022 du Programme Technique Détaillé et du concours de Maître d'Œuvre. Le projet positionne "l'EHPAD de demain" comme un espace public créateur de liens intergénérationnels et citoyens. Il maintient le capacitaire actuel et s'ouvre au domicile et aux personnes handicapées vieillissantes. Il implique la déconstruction de logements sociaux et des contacts avec le bailleur. La création d'une antenne de Centre de Ressource Territoriale est en cours de candidature avec le GCMS. Ce projet est le fruit d'une démarche participative élargie dans lequel les professionnels participent à la co-construction du projet avec les CVS, les Conseils d'Administration, le Département et l'ARS. Une plateforme participative de démocratie en santé "Bien vieillir dans les Weppes" est à développer pour approfondir les besoins de la population. Les Résidences promeuvent aujourd'hui une culture professionnelle partagée et une organisation managériale innovante commune. Elles se préparent à passer d'une culture solidaire à la création de process et protocoles uniques en vue de l'emménagement sur le site commun. Cette perspective est déjà favorisée par la mutualisation des services administratif et technique, des plans de formation, du COPIL QVT et d'un calendrier de festivités.

## II. – Description du poste

La direction commune créée en 2015 vise depuis 2022 à conduire les deux établissements vers une fusion dans la construction-réhabilitation de « l'EHPAD de demain » en 2026. Afin d'optimiser et d'anticiper la conduite de changement, les missions sont de :

- assurer la direction commune de 2 Résidences en lien avec trois instances qui participent à la gouvernance : le Comité Stratégique, le Bureau de Coordination, et le Conseil du Personnel ;
- définir et faire évoluer les orientations stratégiques (positionnement au sein du territoire, adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire, planification de l'ouverture de nouveaux services) ; - conduire une politique financière et de contrôle de gestion de sorte à retrouver une situation saine tout en intégrant le plan de financement du projet de l'EHPAD de demain ;
- communiquer et préserver une relation de confiance avec les résidents, les familles, les acteurs du territoire et les élus ;
- préparer les instances (Conseils d'administration, CSE, CVS) et maintenir les relations avec les autorités de tarification
- participer activement aux réunions partenariales du territoire et du GCMS Grand Lille Principaux projets à conduire :
- pilotage du projet architectural et du projet de fusion d'un EHPAD intercommunal
- animation d'un dialogue social de qualité et poursuite de la dynamique d'innovation managériale
- planification de l'ouverture des nouveaux services (Accueil de Jour itinérant, unité d'Hébergement Temporaire modulable, UVPHA, et Tiers-lieu) et actualisation du projet d'Etablissement
- poursuite de l'étude de reconversion du site d'Herlies en partenariat, notamment avec la MEL, et en complémentarité totale ou partielle avec le projet de l'EHPAD de demain
- Finalisation de la refonte du Système d'Information et structuration de l'arborescence des deux serveurs
- Mise en oeuvre de la plateforme participative de démocratie en santé "Bien vieillir dans les Weppes"

## III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite de projets notamment architecturaux et de création de services médico-sociaux ;
- appétence à l'innovation managériale.

Connaissances particulières requises/prévues :

- gestion financière et maîtrise de la comptabilité publique ;
- gestion des Ressources Humaines ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'un EHPAD ;
- Connaissance des pratiques actuelles d'amélioration de la qualité de la qualité de Vie au Travail ;
- connaissance des problématiques et dispositifs liés au grand âge ;

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à impulser un management coopératif et à adopter la posture de "manager ressource" ;
- capacité à piloter le changement ;
- capacité à inspirer un leadership partagé vecteur de responsabilisation et d'un dialogue social de qualité ;
- capacité à créer une synergie de travail ;
- compétence en gestion de projets ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats ;
- capacité d'écoute active, de négociation et de communication ;
- sens de l'organisation ;
- aisance relationnelle.

## ANNEXE 27

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Bavay (Nord).

## I. – Description de l'établissement

L'établissement Villa Senecta est situé à Bavay, ville de 3 264 habitants, riche d'un patrimoine gallo - romain. Il s'agit d'un établissement à taille humaine composé de 67 places d'hébergement permanent (HP) dont 13 places pour personnes âgées souffrants de la maladie d'alzheimer et de 2 places d'hébergement temporaire (HT). Le taux d'activité HP est en hausse avec 99,33% en 2021 contre 97,81 en 2020 et 97,87% en 2019. L'activité HT est, quant à elle, inexistante. L'établissement est habilité à hauteur de 33 places à l'aide sociale. Il a bénéficié d'une rénovation en 2014. Les dernières évaluations AGGIR/PATHOS ont été validées en juillet et août 2020 avec un GMP de 792 et un PMP de 301. Sur le plan budgétaire l'établissement est excédentaire en 2021. La situation

financière est saine et présente une trésorerie importante. Sur le plan des ressources humaines, le climat social est apaisé et l'équipe solidaire malgré les deux dernières années de gestion de la crise sanitaire et la présence de tensions ponctuelles sur certains recrutements (IDE, AS...). Le CPOM sera à formaliser dès la reprise des négociations et le projet d'établissement à actualiser car il est arrivé à échéance en 2020. L'établissement a développé des partenariats avec les deux CH de proximité lui permettant notamment d'assurer une prise en charge en soins sécurisée. Il fait partie du GCMS Grand Lille - Hainaut qui regroupe 26 établissements. Enfin une association qui regroupe des parents de résidents, des bénévoles ainsi que des agents est bien active au sein de l'établissement (association mosaïque).

## II. – Description du poste

### STRATEGIE

- rédiger un nouveau projet d'établissement et le faire valider par le conseil de vie social ;
- le dernier étant arrivé à échéance en 2020 ;
- négocier le CPOM avec les autorités de tarification ;
- mener une réflexion sur la transformation ou la redynamisation des 2 places d'hébergement temporaire actuellement utilisées en places d'hébergement permanent.

### ORGANISATION

- accompagner la démarche de bientraitance des personnes âgées accueillies ;
- poursuivre l'organisation des services médico-sociaux, techniques et administratives ;
- gérer les ressources humaines (effectifs, absentéisme), gestion financière, économique et logistique ;
- manager la démarche qualité et la gestion des risques et mettre à jour les outils ;
- veiller à un management de proximité et favoriser la communication interne.

## III. – Profil recherché

### EXPERIENCE PROFESSIONNELLE APPRECIEE :

- capacité de conduite du dialogue social ;
- capacité à mener des projets de coopération ;
- implication dans des dynamiques territoriales et notamment les coopérations formalisées.

### CONNAISSANCES PARTICULIERES REQUISES / PREVUES :

- bonne gestion de la conduite de projet (CPOM par exemple) ;
- volonté de travailler en réseau, en construisant des partenariats avec les acteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires ;
- bonne application de la réglementation et des orientations de l'ARS Hauts-de-France ;
- capacité de management des restructurations : accompagnement au changement des personnels.

### COMPETENCES PROFESSIONNELLES REQUISES / PREVUES :

- bonnes qualités managériales : savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse ;
- bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS ;
- bon sens de la communication : savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- capacité à négocier, à manager et à gérer des situations difficiles ;
- savoir-faire et savoir-être dans les relations avec les différents partenaires : Agence régionale de santé, Conseil départemental, élus, instances de l'établissement, résidents, familles, établissements, professionnels de santé... - Attachement aux valeurs du service public - Rigueur, exigence, intégrité, honnêteté, humilité, respect, sens de l'équité, sens de l'écoute et réactivité.

## ANNEXE 28

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de Croisilles (Pas-de Calais).

## I. – Description de l'établissement

Etablissement Hébergeant des Personnes Agées Dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est de 104 lits d'hébergement permanent dont 12 en Unité de Vie Alzheimer, 3 lits d'hébergement temporaires et 6 places d'accueil de jour. Pour cet EHPAD les enjeux principaux concernent :

- le retour à l'équilibre financier ;
- la mise en oeuvre de l'évaluation externe ;
- la négociation du CPOM.

## II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

La direction de l'EHPAD est chargée :

- 1) définition et mise en oeuvre du projet d'établissement ;
- 2) accueil des résidents et pilotage de leur accompagnement médico-social ;
- 3) organisation technique et logistique du fonctionnement de l'établissement ;
- 4) management d'une équipe pluridisciplinaire ;
- 5) gestion administrative et financière de la structure ;
- 6) mise en place des partenariats et projets.

## III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la gestion d'un EHPAD ou un établissement médico-social souhaitée ;
- connaissances particulières requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste) ;
- 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 : (en lien avec les spécificités du poste) ;
- aptitude avérée au dialogue social et l'accompagnement managérial ;
- compétences en conduite de projet.

## ANNEXE 29

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur 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 oeuvre 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 30

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD de Mervans et de Saint-Germain-du-Bois (Saône-et-Loire).

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

Les deux EHPAD sont situés en SAONE-ET-LOIRE en Bresse bourguignonne à 30 minutes en voiture de CHALON-SUR-SAONE et de LONS LE SAUNIER (39) et à une heure de DIJON (21) et de BOURG-EN-BRESSE (01). Ils sont distants de 7 kilomètres.

L'EHPAD " la Mervandelle" à MERVANS (4, rue de la Varenne 71310 MERVANS) dispose de 90 places :

- 80 places d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée de 12 places ;
- 2 places d'hébergement temporaire ;
- 8 places d'accueil de jour.

L'EHPAD de MERVANS est un établissement qui a été autorisé en janvier 2007 et qui a ouvert en juillet 2010.

Le GMP est de 811 et le PMP est de 197 (validation en octobre 2020)

L'EHPAD "Charles MICHELLAND" à SAINT GERMAIN DU BOIS (29, rue Charles MICHELLAND 71 330 SAINT GERMAIN DU BOIS ) dispose de 72 places d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée de 14 places.

La maison de retraite de SAINT GERMAIN DU BOIS a été transformée en EHPAD en décembre 2004. L'EHPAD vient de faire l'objet d'une importante réhabilitation-extension

Construction d'un bâtiment neuf d'hébergement et rénovation des locaux existants) qui s'est terminée en mai 2021.

Le GMP est de 677 et le PMP est de 177 (validation en octobre 2009, révision prévue au 1<sup>er</sup> semestre 2023).

Ces EHPAD sont membres du GCSMS SUD BOURGOGNE.

Ce GCSMS, créé en 2017, regroupe 17 EHPAD publics du territoire autour d'un projet de coopération. Les principaux axes de coopération sont les suivants :

- mise en place d'un projet médico-social de territoire ;
- organisation des astreintes administratives ;
- partage de compétences spécifiques ;
- groupement d'achat et de commandes ;
- mise en place de services juridiques communs ;
- organisation de formations continues communes.

Ces deux EHPAD sont situés à proximité du centre hospitalier William MOREY de CHALON SUR SAONE avec lesquels ils ont signés plusieurs conventions de partenariats. Ils sont aussi des liens avec le centre hospitalier Jura Sud de LONS LE SAUNIER.

#### II. – Description du poste

- gestion et animation des ressources humaines ;
- gestion économique, financière et logistique ;
- représentation et promotion des deux établissements.

Les principaux projets à conduire dans les deux établissements :

- la signature du CPOM ;
- la réactualisation des documents réglementaires ( projet d'établissement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement) et la refonte des documents d'admission ;
- le développement auprès des professionnels des deux EHPAD d'habitudes de travail en commun et de mutualisations ;
- le suivi financier régulier de l'EHPAD SAINT GERMAIN DU BOIS avec les autorités administratives et la DDFIP.
- la redynamisation de l'accueil de jour de l'EHPAD de MERVANS.

#### III. – Profil recherché

Ce poste nécessite :

- des compétences dans le domaine médico-social ;
- des capacités à gérer plusieurs établissements ;
- des aptitudes au management opérationnel de proximité ;
- des compétences en gestion administrative et financière ;

- des compétences dans la gestion des ressources humaines ;
- des aptitudes à la négociation et dans l'animation du dialogue social ;
- de l'expérience en matière de conduite de projets avec des structures et des services présents sur son territoire.

## ANNEXE 31

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD de 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) ;
- élaboration 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 ;
- évaluation 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 32

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EPSM de Chizé (Deux-Sèvres).

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

L'établissement public médico-social (EPMS) Les lauriers roses est porteur de l'autorisation de plusieurs établissements et services :

- 107 lits d'EHPAD dont 4 en Hébergement temporaire ;
- 32 lits au Foyer de vie/FAM dont 9 lits de FAM et 1 lit d'hébergement Temporaire au Foyer de vie ;
- 95 places de SSIAD dont, 73 places PA, 2 Places PH, 20 places de ESA gérées par le GCS HAD/SSIAD/Sud Deux-Sèvres.

Ces établissements et services sont situés sur le même site.

L'EPMS est bien intégré sur le territoire et est membre des groupements suivants :

- GCSMS Pour les Droits et Libertés des Personnes en Etablissement (Protection juridique des majeurs, coordination médicale, EMH, Sport en Santé etc. ;
- GCS HAD/SSIAD Sud 2-Sèvres (SSIAD, ESA, HAD) EPMS est porteur de l'autorisation ;
- membre associé du GHT des Deux-Sèvres ;
- convention avec la Réseau Gérontologique Sud Deux-Sèvres ;

- convention avec le CH de Niort (Catastrophes sanitaires, Plan Blanc, Epidémies, Equipe Mobile de Psychogériatrie, Equipe mobile de Soins Palliatifs, Prise en charge des Accidents Vasculaires Cérébraux.

## II. – Description du poste

Définition des orientations stratégiques dans une vision de long terme, en lien avec le Président du Conseil d'Administration et les autorités de tarification.

Conduite de la politique globale de l'établissement (administration, finances, ressources humaines, équipements techniques, éducatif...).

Mise en œuvre du projet d'établissement, négociation et suivi du CPOM.

Management éthique d'équipes et de projets : susciter et développer la motivation et l'esprit de coopération des acteurs.

Principaux projets à conduire :

- 2e CPOM (2023-2027) bilan du 1 CPOM a été réalisé, les bases pour la renégociation du 2e sont formalisées ;
- 2e Projet d'Etablissement (2023-2027) Bilan du 1 projet d'établissement réalisé. Le projet institutionnel du second est formalisé. Des pilotes ont été désigné pour conduire les projets de services (EHPAD, SSIAD, Foyer de Vie/FAM), ainsi que les projets transversaux (Hôtelier et logistique, Social, Architectural, Gestion des risques et Qualité ;
- accompagner la transformation du SSIAD en Service Autonomie à Domicile une convention a déjà été signé avec un service d'aide à domicile ;
- accompagner la diversification de l'offre médico-sociale par le projet architectural (Bâtiment D, création de lits supplémentaires pour accueillir des adultes en situation de handicap psychiatrique et psychique en partenariat avec le CH de Niort). Le projet a déjà été élaboré, présenté aux autorités de tarifications et transmis à l'ARS-NA. L'établissement est en attente d'une réponse ;
- travailler sur la transformation architecturale du FAM par l'ouverture d'une Unité de Foyer D'Accueil Renforcé (FAR) après validation par l'ARS et le Conseil départemental ;
- accompagner la 2e Evaluation Externe.

## III. – Profil recherché

Le poste s'adresse à un Directeur d'établissement social et médico-social (D3S) ayant reçu la formation de l'EHESP.

Une expérience professionnelle antérieure dans un établissement médico-social pour personnes âgées sera un plus mais n'est pas exigée

Des compétences managériales et de négociation, ainsi qu'une capacité à proposer des axes de politiques stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers des établissements pour répondre aux besoins des personnes accueillies seront nécessaires.

Une rigueur dans l'application des dispositions législatives et réglementaires est attendue.

Enfin, le sens de l'arbitrage, la capacité à gérer la complexité du jeu des acteurs en interne comme en externe seront également appréciés.

### ANNEXE 33

#### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur 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 ;
- être dynamique et prendre des initiatives ;
- 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 34

### FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD d'Ancy-le-Franc et de Ravières (Yonne).

## I. – Description de l'établissement

Etablissements publics autonomes accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou atteintes d'une maladie neurodégénérative - Capacités des deux EHPAD : 102 dont 2 places accueil temporaire et 25 en unité de vie protégée pour le premier et 72 places dont 12 en secteur protégé pour le second. Ces deux établissements sont placés sous-direction commune officiellement depuis 2019.

Fusion à réaliser pour le 31/12/2023.

## II. – Description du poste

Le directeur sera en charge de la gestion courante des deux sites et sera référent de la direction commune puis de la fusion de :

- la gestion des finances et de l'analyse de gestion ;
- la gestion et l'animation des instances des deux établissements ;
- la gestion de la politique de la communication ;

- la gestion de la qualité et des risques ;
- la gestion de projet de coopération ;
- la gestion et le pilotage des RH.

#### Stratégie :

- établissement d'un nouveau CPOM conjoint ;
- fédérer et architecturer la fusion ;
- poursuivre la professionnalisation des équipes par la traçabilité notamment sur les fonctions logistiques en perspective du projet de certification des établissements.

#### Organisation :

Une redéfinition des tâches reste à borner sur les services de restauration, cuisine, technique et logistique afin d'optimiser les coûts. Par ailleurs, les temps psychologique bien que réévalués en 2022 restent aussi à consolider en 2023.

#### Coordination externe et interne :

Les coopérations sur le bassin local sont à privilégier et restent à développer (restaurations scolaires – collectivités publiques locales – ESAT locaux etc.).

#### Conduite générale de l'établissement :

Le volet financier reste contraint et devra faire l'objet d'une surveillance toute particulière.

Le volet RH a été sécurisé en 2022 et est placé sous contrôle de l'Adjoint de Direction ;

Adjoint de Direction qui a l'objectif d'établir des tableaux de bord fiables avec des indicateurs de performance tant sur les finances que sur les frais de séjour et autres fonctions RH.

L'information entrante doit impérativement transiter par les services administratifs de l'établissement.

### **III. – Profil recherché**

Pour les emplois fonctionnels, le paragraphe suivant sera obligatoirement inséré dans cette rubrique :

- expérience gestion multisite 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 2023 : 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) :