Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

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

NOR : *SPRN2311146V*

L'avis de vacance d'emplois de directeur ou de directrice d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publié au *Journal officiel* de la République française du 13 avril 2023, texte 128 sur 149 (NOR : *SPRN2310100V*), est modifié comme suit :

Il convient de retirer :

Dans le paragraphe 2 :

– EHPAD intercommunal de Sommières-Calvisson (Gard) (*cf.* fiche de poste en annexe 19).

Dans les annexes :

– l'annexe 19 : fiche de poste de l'emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD de Sommières-Calvisson (Gard).

Il convient de lire :

Dans le paragraphe 2 et l'annexe 34 :

– EHPAD Intercommunal de Sennecey-le-Grand Saint-Ambreuil (Saône-et-Loire).

Au lieu de :

– EHPAD intercommunal de Sennecey-le-Grand (Saône-et-Loire).

Il convient également d'ajouter :

Dans le paragraphe 1 :

– Etablissement public social et médico-social « ODAS 57 » (ancien ESAT et maison d'accueil spécialisée de Petite-Rosselle) à La Petite-Rosselle (Moselle) (*cf.* fiche de poste en annexe 1 de cet avis).

Dans le paragraphe 2 :

– Etablissement public intercommunal social et médico-social « Arc en Ciel du Perche Saosnois » à Marolles-les-Braults (Sarthe) (*cf.* fiche de poste en annexe 2 de cet avis) ;
– EHPAD de Beaumes-de-Venise et d'Aubignan (Vaucluse) (*cf.* fiche de poste en annexe 3 de cet avis) ;
– Réseau d'accompagnement public pour adultes déficients intellectuels de la Plaine des Vosges (RAPADI) et institut médico-technique de Neufchâteau (Vosges), (*cf.* fiche de poste en annexe 4 de cet avis).

Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

– un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à CNG-MOBILITE-D3S@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
– l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le site : https://francetransfert.numerique.gouv.fr ;
– pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

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

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

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

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

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

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

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

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

Recevabilité des candidatures

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

Examen des candidatures

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

1. 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 1er du décret no 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public social et médico-social « ODAS 57 » (ancien ESAT et maison d'accueil spécialisée de Petite-Rosselle) à La Petite-Rosselle (Moselle).

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

ODAS 57 gère 4 établissements à compétence ARS et département de la Moselle :

– MAS : 57 places hébergement complet internat dont 1 d'accueil temporaire ;
– FAS : 19 places dont 15 d'hébergement complet internat et 4 d'accueil de jour ;
– ESAT : 113 places ;
– Foyer d'hébergement : 38 places.

L'ensemble des structures d'ODAS 57 sont situées sur la commune de Petite-Rosselle.

En 2022, ODAS 57 fait état d'un effectif total de 130.48 ETP.

Un CPOM a été négocié conjointement avec le Département de la Moselle pour la période 2019-2023 et doit être renouvelé en 2024.

ODAS 57 finalisera en 2023 des travaux de construction d'une nouvelle MAS.

Un travail de diversification et développement des activités de l'ESAT est également en cours.

L'établissement est bien inscrit sur son territoire et la relation avec les acteurs sanitaires du GHT 9 et les élus est prépondérante.

II. – **Description du poste**

Stratégie :

– élaborer, conduire et veiller à l'évaluation du projet d'établissement dans le respect du projet de la personne des orientations des politiques publiques ;
– positionner l'établissement dans l'environnement territorial et assurer le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales ;
– développer les partenariats et le travail en réseau ;
– développer une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations (médicales, soignantes, administratives, techniques, logistiques et hôtelières).

Gestion des ressources humaines :

– assurer le management des ressources humaines et animer les équipes en veillant à maintenir un climat social apaisé au sein de l'établissement ;
– accompagner les équipes aux changements rendus nécessaires par l'évolution du secteur médico-social et de la réglementation ;
– mettre en œuvre les actions relatives à la gestion du personnel et des ressources humaines : recrutement, formation, évaluation… ;
– encadrer 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.

Gestion administrative :

– garantir l'organisation et la bonne gestion financière de l'établissement ;
– poursuivre et développer la démarche qualité (évaluation des procédures, audits internes…) ;
– suivre les évolutions législatives et réglementaires du secteur sanitaire et médico-social.

III. – **Profil recherché**

Les compétences et connaissances attendues du directeur :

Expériences professionnelles :

Au même titre que tout directeur d'établissement social et médico-social celui-ci doit disposer des connaissances générales acquises au cours de la formation à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) et mises à jour par l'expérience acquise dans les différents postes ainsi que par la formation continue.

Compétences et qualités personnelles :

S'agissant des compétences :

– compétences techniques ;
– gestion administrative et financière d'un établissement ;
– management d'équipe ;
– conduite du changement ;
– connaissance de l'environnement et des dispositifs médico-sociaux ;
– connaissance de la réglementation du champ des personnes en situation de handicap et des personnes âgées ;
– capacité à développer et entretenir des partenariats ;
– maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale ou médico-sociale.

S'agissant des aptitudes professionnelles :

– sens de l'organisation ;
– capacités d'analyse et d'anticipation ;
– capacités de décision ;
– aptitudes à la négociation ;
– s'agissant des qualités personnelles ;
– avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
– Sens de l'éthique ;
– avoir le sens de l'autorité ;
– avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation ;
– rechercher le consensus lorsqu'il est possible ;
– être maitre de soi face aux situations de conflit ;
– aisance relationnelle.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public intercommunal social et médico-social (EPISM) « Arc en Ciel du Perche Saosnois » à Marolles-les-Braults (Sarthe).

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

L'EPISM Arc-en-Ciel du Perche Saosnois (Nord Sarthe) est un établissement récemment fusionné (1er janvier 2022) et composé de trois sites géographiques :

– le site de Marolles-les-Braults ;
– le site de Nogent-le-Bernard ;
– le site de Neufchâtel-en-Saosnois.

S'ajoute les bureaux administratifs sur la commune de Marolles-les-Braults.

Il regroupe plusieurs types d'établissements : 3 EHPAD, résidence autonomie, une buanderie centrale.

– le site de Marolles-les-Braults : composé de 119 lits d'hébergement permanent, de 12 places de PASA et de 10 studios de résidence autonomie ;
– le site de Nogent-le-Bernard : composé de 77 lits dont 3 lits d'hébergement temporaire et de 14 lits d'UPAD ;
– le site de Neufchâtel-en-Saosnois : composé de 32 lits d'hébergement permanent ; de 6 lits d'hébergement temporaire et de 6 places d'accueil de jour.

II. – **Description du poste**

L'ensemble des missions est conduit en lien avec le conseil d'administration et les autorités de tutelle.

Stratégie :

– concrétiser les objectifs définis dans le CPOM, le projet d'établissement et les évaluations ;
– représenter la structure au niveau local et départemental ;

– retrouver une situation financière saine et pérenne.

Organisation :

– 1 directeur général ;
– 1 directeur adjoint ;
– Un médecin coordonnateur.

Coordination externe et interne :

– renforcement des coopérations ;
– GCSMS Part'Age 72.

Conduite générale de l'établissement :

– le directeur général encadre et accompagne le service comptabilité dans ses missions. Il contribue au développement des compétences des professionnels du service comptabilité ;
– le directeur général pilote la politique financière de l'établissement par le suivi de tableaux de bord, la détermination des investissements, la recherche de subvention etc. ;
– le directeur général réalise les documents financiers et budgétaires (EPRD, ERRD, rapport budgétaire et financier) ;
– le directeur général pilote la politique d'investissement de l'établissement et participe activement au projet de construction du site de Marolles-les-Braults ;
– le directeur conserve en propre la gestion des ressources humaines en lien avec le service RH. Il assure le pilotage et la coordination des dossiers afférents à la carrière des agents, à la maladie et aux contrats ;
– le directeur assure les choix stratégiques en matière de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ;
– le directeur pilote et coordonne la politique de forme.

III. – **Profil recherché**

Expérience professionnelle appréciée :

– expérience dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine gérontologique ;
– expérience du travail multi-site ;
– projet de coopération et ouverture sur l'extérieur ;
– management d'équipes ;
– conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues :

– mission de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-social (PRS, SROSM…) ;
– réglementation relative aux établissements médico-sociaux ;
– connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, achats…) ;
– élaborer et piloter les choix stratégiques dans la mise en o uvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarque qualité etc. ;
– compétences professionnelles requises/prévues : (en lien avec les spécificités du poste) ;
– conduite de projet ;
– aptitude à la concertation et à la négociation ;
– animation des instances consultatives et délibératives ;
– capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médicosociaux et des établissements de santé ;
– assurer l'encadrement des équipes ;
– capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.

Qualités :

– intérêt pour le secteur des personnes âgées ;
– sens du travail en équipe et du collectif favorisant les projets de coopération ;
– disponibilité ;
– polyvalence ;
– autonomie ;
– sens de la communication (résidents - familles - partenaires – conseils d'administration – institutions etc.) ;
– être force de proposition ;
– rigueur, sens de l'organisation et de la négociation ;
– qualités relationnelles : écoute, impartialité, diplomatie ;
– réactivité dans la gestion des situations de crise.

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Christian Gonnet » à Beaumes-de-Venise et « Le Soleil Comtadin » à Aubignan (Vaucluse).

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

Les établissements sont situés au cœur des villages d'Aubignan et de Beaumes-de-Venise distants l'un de l'autre de 2,3 km, à quelques kilomètres de Carpentras avec lequel ils développent des liens étroits.

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

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

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

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

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

II. – **Description du poste**

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement visées dans l'article L. 315-17 du code de l'action sociales et des familles.

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

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

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

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

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

III. – **Profil recherché**

Expériences professionnelles appréciée :

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

Connaissances particulières requises :

– capacité d'adaptation et disponibilité, qualités humaines et contact terrain.

Compétences professionnelles :

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

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

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

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

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

Le pôle enfants accueille les composantes suivantes :

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

Le pôle adulte dispose de :

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

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

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

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

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

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

II. – **Description du poste**

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

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

Les missions sont de :

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

III. – **Profil recherché**

– savoir conduire les établissements avec le Conseil d'administration ;
– savoir manager ;
– capacité d'écoute, relationnelle et d'empathie ;

– savoir négocier et mener le dialogue social ;
– savoir fédérer les acteurs autour du parcours de l'enfant et de l'adulte en situation de handicap ;
– savoir conduire le changement ;
– être dynamique ;
– savoir décider ;
– savoir communiquer ;
– connaître le système médico-social et sanitaire ;
– connaître la réglementation ;
– savoir gérer les établissements sur les champs administratif, financier et RH ;
– savoir résister à la pression.

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)*