

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 : SPRN2325002V

Sont vacants ou susceptibles de l'être en vue d'être pourvus, en application des dispositions des articles 8, 11 et 17 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, les postes suivants :

I. – Emplois de directeur ou de directrice, dans les établissements mentionnés aux 2° à 6° de l'article L. 5 du code 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 :

- établissement public de santé de la Lomagne à FLEURANCE (Gers) (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- centre hospitalier de SAINT-GALMIER (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- EHPAD du HAVRE et de MONTIVILLIERS (Seine-Maritime) (cf. fiche de poste en annexe 3) ;
- centres hospitaliers de POINTE-NOIRE et de BOUILLANTE (Guadeloupe) (cf. fiche de poste en annexe 4).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de DONCHERY et de MOUZON (Ardennes) (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- EHPAD d'ALLANCHE et de MARCENAT (Cantal) (cf. fiche de poste en annexe 6) ;
- EHPAD d'ARGENTAT (Corrèze) (cf. fiche de poste en annexe 7) ;
- EHPAD de CARSAC-AILLAC (Dordogne) (cf. fiche de poste en annexe 8) ;
- EHPAD de BARBAZAN (Haute-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 9) ;
- centre hospitalier de MAUVEZIN (Gers) (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- EHPAD de ROYBON (Isère) (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de COUTOUVRE (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- maison d'accueil spécialisée de SAINT-CHAMOND (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- EHPAD de SAINT-JEAN-SOLEYMIEUX (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- EHPAD de SAINT-JULIEN-CHAPTEUIL (Haute-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- EHPAD de MIRAMONT-DE-GUYENNE et de VERTEUIL d'AGENAIS (Lot-et-Garonne) (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD et SSIAD/ESA de LA HAYE-PESNEL, et EHPAD de SARTILLY-BAIE-BOCAGE et de BREHAL (Manche) (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- EHPAD de BAUD (Morbihan) (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- établissement public médico-social du Provinois à PROVINS (Seine-et-Marne) (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- EHPAD de BEDARRIDES (Vaucluse) (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- EHPAD de SAINT-MARTIN (Guadeloupe) (cf. fiche de poste en annexe 21).

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*.

- 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 indiciare ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social.

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

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

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE I

FICHES DE POSTES

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public de santé de la Lomagne à FLEURANCE (Gers)

I. – Description de l'établissement

Etablissement réparti sur trois sites dans des villes distantes de 10 kilomètres sur la route nationale 21 pour LECTOURE (3 700 habitants) et FLEURANCE (6 000 habitants). Une antenne SSIAD à SAINT-CLAR (1 000 habitants).

- FLEURANCE (32 500) : Administration, services logistiques, service de médecine et SSR, EHPAD et SSIAD.
- LECTOURE (32 700) : EHPAD et SSIAD.
- SAINT-CLAR (32 380) : SSIAD.

L'EPSL est un hôpital de proximité labellisé HPR en décembre 2021 et, est membre du GHT du GERS.

II. – Description du poste

Stratégie :

- il est le plus important en nombre et volume d'activité sur le territoire de la LOMAGNE ;
- il couvre les besoins des cantons de LECTOURE et de FLEURANCE en matière de soins de premier recours et assure un rôle passerelle vers le deuxième recours et le médico-social dont il représente la majeure partie de l'offre ;
- développement des activités et des modes de prise en charge en synergie avec les autres acteurs publics et privés du territoire ;
- mise en œuvre d'une politique d'investissement soutenue ces 10 dernières années.

Organisation :

- gouvernance en mutation sur la base de la recomposition de l'équipe de direction et d'encadrement ;
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...);
- établissement membre du GHT du GERS ;
- coopération en matière de prestations logistiques : restauration et blanchisserie ;
- partenariat avec les autres établissements du territoire :
 - par convention : USLD du CH de CONDOM, service d'urgence du CH d'AUCH, clinique SAINT HILAIRE (AGEN) ;
 - par mise à disposition de personnel : informaticiens, assistante sociale.

Conduite générale de l'établissement :

- besoin de développer la ressource du territoire sur certains métiers : médecins, IDE, aides-soignants ;
- maintien de l'équilibre financier.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- prise en charge et accompagnement de la personne âgée ;
- gestion budgétaire et financière ;
- environnement institutionnel et administratif des secteurs de la santé et du médico-social.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- 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.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier
Maurice André de SAINT-GALMIER (Loire)****I. – Description de l'établissement**

Le centre hospitalier Maurice André est un centre hospitalier à vocation d'hébergement et de maintien à domicile comprenant 50 lits d'USLD, 206 d'EHPAD, 32 places de SSIAD et une activité de portage de repas.

L'établissement est en cours de projet architectural (phase de consultation des entreprises).

Le directeur devra en priorité s'investir sur ce projet et les autres dossiers stratégiques (service autonomie).

Il devra construire avec ses partenaires la diversification des activités de l'établissement et en assurer la pérennité financière.

II. – Description du poste*Stratégie :*

- finalisation de la phase concours du projet architectural et suivi de la phase travaux ;
- actualisation annuelle du PPI et PGFP et négociation des tarifs annuels avec le CD ;
- mise en place du service autonomie ;
- poursuite du projet d'établissement et notamment la diversification des activités ;
- suivi des CPOM et du plan d'action qualité ;
- préparation de l'évaluation EHPAD/SSIAD.

Organisation :

- préparation de l'éventuel départ en retraite d'un médecin PH.

Coordination externe et interne :

- poursuite des dynamiques engagées au sein du GHT et de la filière du Forez ;
- préparation des coopérations avec le CCAS et la résidence séniors, dans le cadre des projets d'ouverture sur l'extérieur (tiers lieu).

Conduite générale de l'établissement :

- recherche de marges de réduction des dépenses dans le contexte de très forte inflation et de maîtrise des tarifs à l'issue du projet architectural.

Principaux projets à conduire :

- projet architectural dans ses dimensions techniques et financières ;
- renforcement de la place de l'établissement dans l'offre de service via la mise en place du service autonomie et l'extension des activités.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un directeur ayant une expérience antérieure confirmée en direction ou direction adjointe d'EHPAD et/ou CH. Le candidat doit en outre avoir de bonnes capacités relationnelles et une aptitude à l'animation d'un établissement de proximité.

Une expérience en suivi de projets architecturaux est nécessaire.

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD
du HAVRE et de MONTIVILLIERS (Seine-Maritime)****I. – Description de l'établissement**

Nom de l'établissement : Les Escales EHPAD Public autonome situé sur la commune du Havre.

L'établissement est autorisé pour 664 lits dont 76 lits d'UVA, 4 places d'HT, 42 places de PASA et 12 lits d'UHR.

Il gère également un SSIAD de 44 places. Ces places sont réparties sur 6 sites sur la ville du Havre :

- résidence Desaint Jean : 152 lits ;
- résidence Colibris : 122 lits ;
- résidence Sanvic : 120 lits ;
- résidence Pasteur : 120 lits ;
- résidence Iris : 56 lits ;
- résidence Guillaume le Conquérant : 94 lits.

Les 2 premières résidences ont été reconstruites récemment. Une 3^e reconstruction est en cours (site Pasteur) avec une fin de travaux prévue en mars 2024.

Par ailleurs, Les Escales sont également en direction commune avec l'EHPAD public autonome La Belle Etoile à MONTIVILLIERS (80 places).

L'établissement Les Escales est issu du regroupement de l'EHPAD du groupe hospitalier du Havre (GHH) et de l'EHPAD Desaint Jean au 1^{er} janvier 2016. Etablissement de référence sur le territoire, il dispose d'une offre spécialisée mais doit poursuivre son évolution afin de répondre aux nouveaux enjeux du vieillissement et de la perte d'autonomie, notamment le virage domiciliaire en lien avec les enjeux du PRS 2023/2028 et du schéma départemental. Le nouveau projet d'établissement est en cours de déploiement depuis janvier 2023 et le CPOM 2023/2027 se finalise pour une signature envisagée en octobre 2023.

L'ensemble de ces enjeux doivent être menés dans un contexte financier et social difficile. Il bénéficie d'un accompagnement rapproché de l'ARS et du département de Seine-Maritime, ainsi qu'un soutien de l'ANAP.

II. – Description du poste

Pour conduire sa mission, le directeur s'appuie sur 4 fonctions support : la DRH/DAM, la direction des soins et vie sociale, la DAF/achats/clientèle, la direction du patrimoine/travaux/hôtellerie/système d'information.

Le secrétariat général, la communication, les affaires générales, la qualité relèvent directement de la direction générale.

Le pôle médico-soignant socio-éducatif est coordonné par le médecin coordonnateur et la coordinatrice de soins infirmiers, de rééducation, médico-technique.

Les missions générales principales sont :

- décliner et suivre le 1^{er} projet d'établissement et le 1^{er} CPOM 2023/2027 ;
- prendre les mesures permettant un retour à une situation budgétaire favorable et stable (plan d'adaptation des recettes et des dépenses en lien avec la mission ANAP) ;
- poursuivre la réflexion sur l'adaptation de l'offre ;
- accompagner l'ouverture de la 3^e reconstruction ;
- assurer un dialogue social constant afin de revenir un climat social stable ;
- continuité de développer la GPEC et le contrôle de gestion interne ;
- mettre fin à la convention de mise à disposition des professionnels du groupement hospitalier du Havre ;
- développer la fonction de contrôle de gestion ;
- être moteur et acteur de projets sur le territoire en lien avec les partenaires ;
- poursuivre la démarche qualité ;
- mettre en œuvre les plans d'action suite aux audits restauration et médicament.

III. – Profil recherché

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

Expériences professionnelles souhaitées en terme de projets et de conduite du dialogue social :

- gestion d'un établissement multi sites ;
- conduite du projet architectural ;
- gestion de crise ;
- management d'équipes pluri professionnelles dont une équipe médicale ;
- aptitude au travail en équipe ;

- conduite du dialogue social ;
- pilotage de l'accompagnement au changement.

Connaissances particulières requises :

- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- expertise avérée en management ;
- technique de conduite de changement et de gestion de projets ;
- maîtrise du droit administratif ;
- maîtrise de la gestion budgétaire et financière.

Compétences professionnelles requises :

- autonomie, rigueur ;
- capacité à diriger, arbitrer, prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- capacité à expliquer la stratégie, la faire partager et en définir les implications et les déclinaisons ;
- capacité à gérer la complexité des jeux d'acteurs dans les relations internes et externes ;
- réactivité, forces de propositions/démarches innovantes ;
- sens de la négociation ;
- polyvalence ;
- connaissance des principes fiscaux ;
- être attentif et prendre en compte des attentes des usagers ;
- savoir susciter l'adhésion et le travail en collectif.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des centres hospitaliers Louis Daniel Beauperthuy à POINTE-NOIRE et Maurice Selbonne à BOUILLANTE (Guadeloupe)**I. – Description de l'établissement**

Le centre hospitalier Maurice Selbonne (CHMS) et le centre hospitalier Louis Daniel Beauperthuy (CHLDB) sont deux établissements publics de santé situés sur le territoire de la côte sous le vent (zone Basse-Terrienne de la Guadeloupe). Ces établissements non loin l'un de l'autre sont en direction commune depuis décembre 2021.

Ils proposent une offre de soins adaptée aux besoins de leur population. Dans ce cadre le CHMS a obtenu la labellisation hôpital de proximité en 2023.

Le CHMS propose une activité de SSR autorisée avec un total de 94 lits installés et 2 places. Il dispose également d'une autorisation pour l'activité d'hospitalisation de jour de médecine autorisée avec 6 places.

Au-delà l'établissement possède un laboratoire de biologie médicale, d'un cabinet dentaire et son plateau technique d'imagerie médicale est performant (scanner, radiologie conventionnelle mammographie, échographie, panoramique dentaire).

Le CHLDB dispose d'autorisation également sur le SSR (polyvalent, addictologie, personnes âgées polypatho-dépendante) pour un total de 63 lits installés et 27 places. Son USLD compte 30 lits installés et l'HAD médecine représente 50 lits installés.

Le CHMS est déficitaire au regard des résultats comptables des comptes financiers des trois dernières années. Il a une situation de trésorerie stable mais peine à stabiliser son équipe médicale engendrant des fermetures de lits pour cause d'absence de médecins, ayant ainsi un impact direct sur les recettes et la trésorerie.

La structure financière du CHLDB demeure fragile tant sur l'activité HADISSR que sur l'USLD. L'activité HAD en déclin combinée à une hausse des dépenses pour le CRPP, des dépenses supérieures aux recettes pour le CRPA sont la résultante d'une situation financière déséquilibrée.

Le CHMS doit engager prochainement un programme de confortement de ses bâtiments principaux.

Le CHLDB a engagé son opération de reconstruction, arrêtée pour le moment. Les bâtiments anciens sont à déconstruire ou réhabiliter.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement du CHMS et CHLDB aura les missions suivantes :

Stratégie :

- assurer les missions dévolues à un hôpital de proximité (pour le CHMS). Finaliser les projets d'établissement pour le CHLDB et CHMS ;
- poursuivre l'intégration des établissements dans le GHT.

Organisation :

- rétablir une gouvernance normalisée des deux établissements (organigramme, et délégation à formaliser, mutualisation à clarifier) ;
- améliorer l'organisation des services et la qualité de vie au travail.

Coordination externe et interne :

- formaliser les coopérations avec les acteurs de proximité ;
- dynamiser le lien ville-hôpital.

Conduite générale de l'établissement :

- maîtriser la gestion budgétaire et financière des établissements ;
- travailler au redressement des deux établissements.

Principaux projets à conduire :

- mettre en œuvre les travaux de reconstruction engagés pour le CHLDB ;
- poursuivre les opérations programmées ou en cours (réhabilitation du bâtiment qui accueille le service des admissions, administratifs et le cœur du réseau SIH du CHLDB...);
- engager le programme de confortement des bâtiments principaux du CHMS.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une connaissance certaine des politiques de santé et du milieu de la santé.

Il devra disposer de solides connaissances technique dans les divers domaines de la gestion hospitalière (ressources humaines, finances, qualité)

Compétences attendues :

- *savoir-faire* :
 - définition et pilotage des objectifs stratégiques ;

- capacité à déléguer ;
- conduite du dialogue social et accompagnement au changement ;
- conduite de projets de coopération avec les acteurs de santé Capacité à animer le territoire ;
- contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement et du GHT Esprit d'analyse et synthèse ;
- maîtrise de la communication et aptitude à la négociation ;
- *savoir-être* :
 - sens des relations humaines et diplomatie ;
 - sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.
- *contraintes et avantages liés* :
 - astreintes : OUI ;
 - logement de fonction : NON.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD de la Mosane
à BAZEILLES et à DONCHERY, et L'Abbaye à MOUZON (Ardenne)****I. – Description de l'établissement**

Les 2 EHPAD sont situés en proximité de la ville de SEDAN, deuxième ville des Ardennes :

Le site de BAZEILLES se situe entre CHARLEVILLE-MEZIERES (20 min) et SEDAN (10 min).

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

Le site de DONCHERY est à 5 minutes de SEDAN (2 200 habitants).

L'EHPAD de MOUZON est à 20 minutes à l'est de SEDAN (2 500 habitants).

- EHPAD de BAZEILLES : 40 places d'hébergement permanent pour personnes âgées ;
- EHPAD de DONCHERY : 84 places d'hébergement permanent pour personnes âgées dont 1 PASA de 14 places ;
- EHPAD « L'Abbaye » à MOUZON : 78 places d'hébergement permanent pour personnes âgées.

II. – Description du poste

Principaux projets à mener :

- projet de fusion des 2 EHPAD (MOSANE et MOUZON) ;
- adaptation de l'offre à réaliser.

Projet d'établissement à finaliser et mettre en œuvre :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Un projet de fusion des deux EHPAD sera à poursuivre à l'arrivée du futur directeur (objectif de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024). Une expérience de fusion serait donc un plus.

Connaissances particulières requises/prévues :

- maîtrise de la technicité du poste.

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD Pierre Jarry
à ALLANCHE et EHPAD Tible à MARCENAT (Cantal)****I. – Description de l'établissement**

- EHPAD à ALLANCHE (67 places dont une unité alzheimer de 14 places) ;
- EHPAD à MARCENAT (52 places dont une unité pour des personnes avec des problématiques en santé mentale).

Les deux établissements, de taille moyenne, sont installés en zone de moyenne montagne dans les communes de MARCENAT (520 habitants en 2018) et d'ALLANCHE (805 habitants en 2018). Les établissements sont distants de 15 minutes. Ils rencontrent des difficultés d'attractivité, de recrutement et financières.

Au-delà de la direction commune, les EHPAD bénéficient du soutien du GHT qui vient en appui sur l'ensemble du territoire.

L'EHPAD de MARCENAT accueille des personnes avec des troubles psychiques et a mis en place des habitudes de travail avec le CH de Sainte-Marie à Clermont-Ferrand, dont les procédures devront être formalisées.

Les objectifs des CPOM (dont celui de MARCENAT est en cours de négociations) devront reprendre ceux fixés dans le PRS et le schéma départemental de l'Autonomie, avec des axes forts en termes de réorganisation interne, management, qualité, sécurisation du circuit du médicament, prise en charge médicale et de façon plus générale, formalisation, mutualisation et recomposition de l'offre en lien avec le public spécifique accueilli.

La situation financière doit être fiabilisée afin d'avoir une bonne visibilité à moyen terme.

II. – Description du poste*Stratégie :*

- mettre en œuvre le projet d'établissement et évaluer les actions ;
- négocier et mettre en œuvre les actions et objectifs du CPOM ;
- articuler avec des actions du contrat local de santé, en particulier sur les thèmes en lien avec la prévention au sens large.

Organisation :

- impulser des pratiques nouvelles et assurer une continuité des accompagnements et des soins ;
- formaliser les procédures ;
- conforter l'organisation des équipes administratives et soignantes et des nouvelles modalités de fonctionnement ;
- sécuriser le circuit du médicament et la prise en charge soins ;
- dynamiser les instances.

Coordination externe et interne :

- bonne coopération à maintenir et continuité sur les partenariats déjà existants.

Conduite générale de l'établissement :

- réimpulser une politique managériale ;
- fiabiliser l'équilibre financier ;
- développer une communication interne et externe ;
- poursuivre l'adaptation des EHPAD aux évolutions du secteur et aux nouvelles modalités de prises en charge attendues dans le champ de l'autonomie.

Principaux projets à conduire :

- sécuriser la prise en charge soins ;
- formaliser les procédures et les partenariats notamment avec le CHS Sainte-Marie ;
- stabiliser les équipes de professionnels ;
- négocier les CPOM ;
- participer aux réflexions de recomposition de l'offre du territoire.

III. – Profil recherché

Une expérience en EHPAD, dans le secteur médico-social et en management est vivement souhaitée.

L'aptitude à l'accompagnement au changement, aux négociations et au respect des dispositions de la réglementation du secteur est également attendue.

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
d'ARGENTAT-SUR-DORDOGNE (Corrèze)****I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD se situe sur la commune d'ARGENTAT-SUR-DORDOGNE, située au sud du département de la Corrèze sur les rebords du plateau du Limousin dans la vallée de la Dordogne.

La population est de 2 896 habitants en 2019. Chef-lieu de canton, ARGENTAT est un centre administratif dont le rayon d'action couvre de nombreuses communes au sein de XAINTRIE-VAL-DORDOGNE (XVD). Cette ville se situe à 30 Km de TULLE, 48 Km de BRIVE et d'AURILLAC, au carrefour des cantons de MERCŒUR, SAINT-PRIVAT et LA ROCHE-CANILLAC.

L'établissement dispose de lits d'hébergement permanent pour une capacité totale de 146 lits avec une unité sécurisée de 12 lits. Un appel à projets est en cours pour une nouvelle autorisation d'un lit d'hébergement temporaire d'urgence (HTU) dans le secteur protégé. Lit ex-PAERPA créé dans le cadre du dispositif dérogatoire du plan national Alzheimer.

Principaux projets à conduire :

L'établissement est inscrit à divers programmes, notamment la prise en charge de la sécurisation du circuit du médicament en EHPAD, ESMS numérique au sein d'une grappe de plusieurs établissements.

La programmation du premier CPOM est prévue pour 2024.

Le projet d'établissement est à réaliser. La décision du report a été prise par la direction pour la nouvelle direction en 2024.

L'étude de rafraîchissement des circulations sera à réaliser en vue de faire face aux événements climatiques, en lien avec la canicule.

L'évaluation est programmée début 2027.

II. – Description du poste*Stratégie :*

L'EHPAD est un établissement de taille conséquente, situé dans le sud-est du Département de la Corrèze.

Il jouit d'une situation favorable sur l'ensemble du territoire bien qu'en proximité (17 km) d'un EHPAD territorial.

L'établissement a été totalement restructuré en 2010. Le hall d'accueil a été rénové début 2023 avec la construction de 2 bureaux administratifs supplémentaires permettant un confort de travail et un accent mis sur la discrétion du fait d'un bureau individuel pour chaque agent administratif. Un sas d'accueil a été aménagé en vue d'un éventuel épisode pandémique facilitant la gestion des flux.

La situation financière de l'établissement permet des investissements afin de maintenir en bon fonctionnement et entretenir le bâtiment et ses abords. Parallèlement, le programme d'investissement porte sur de la rénovation et des projets à mener comme par exemple le rafraîchissement des circulations au regard des événements climatiques de ces dernières années.

Nous avons gardé une attractivité sur le territoire illustré par un taux d'occupation maintenu au-delà de 98% depuis plus d'une dizaine d'années.

Organisation :

Le président du conseil d'administration est le maire de la commune d'Argentat-sur-Dordogne.

Des gardes de direction sont effectives entre 5 établissements : EHPAD d'ARGENTAT, de BEAULIEU-SUR-DORDOGNE et de MEYSSAC, EPDA de SERVIERES-LE-CHATEAU, FO de BOULOU-LES-ROSES.

L'attaché d'administration hospitalière de l'EHPAD d'ARGENTAT participe à ce tour de garde.

Coordination externe et interne :

Des conventions sont passées avec les CH de TULLE distant de 31 km et d'AURILLAC dans le Cantal à 44 km.

Des coopérations et collaborations se contractent dans les différents plans d'urgence et d'évacuation.

L'EHPAD a toujours essayé de se positionner au sein du département et de s'engager dans des dispositifs innovants comme la télémédecine dont l'EHPAD a été établissement pilote.

Il s'est engagé depuis des années dans le dispositif PAERPA en aménageant une pièce dans l'unité protégée, avec ainsi une particularité d'accueil d'une personne âgée présentant des troubles cognitifs et de déambulation. Cette action se poursuit dans la candidature à un appel à projet dans ce sens (lit d'hébergement temporaire d'urgence).

Le tissu associatif est très présent au sein d'Argentat avec le bénévolat d'anciens agents ayant bénéficié d'actions de formations qualifiantes permettant le réinvestissement au sein de l'établissement en direction des résidents et des professionnels.

Conduite générale de l'établissement :

L'établissement a une attention particulière à la qualité de vie des professionnels. Des séances d'amma-assis sont dispensées à destination des personnels, à la charge de l'EHPAD.

La gestionnaire des ressources humaines a été formée sur les missions de conseiller en évolution professionnelle. Elle est en mesure d'accompagner les agents en demande pour des dispositifs internes et externes à l'établissement dans le cadre de leur parcours professionnel.

L'établissement est doté de 2 postes d'animateur permettant, de mettre en place et de faire perdurer des actions novatrices. Ces personnels contribuent à la dynamique de l'établissement au bénéfice des résidents avec un programme d'activités étendu. Ainsi les résidents peuvent conserver le lien social avec leurs habitudes, comme les sorties aux marchés et foires, la participation aux fêtes locales, les visites à la médiathèque, l'organisation du loto, les sorties pique-nique en gabare.

III. – Profil recherché

Voir la fiche de poste disponible sur le site du CNG.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD
Saint Rome à CARSAC-AILLAC (Dordogne)****I. – Description de l'établissement**

L'enjeu de l'établissement est de poursuivre et développer son ancrage territorial, en lien avec les partenaires existants.

Il devra notamment :

- structurer la prise en charge de la personne âgée dans une logique de continuité et de filière, et de maintien à domicile ;
- promouvoir les bonnes pratiques et de la démarche qualité en établissement médicosocial ;
- assurer la sécurité sanitaire au sein de l'établissement dans le respect du bien-être du résident.

II. – Description du poste

Outre les missions inhérentes à la fonction de directeur (politique des ressources humaines, et financière/budgétaire) il est attendu du directeur :

Sur le plan stratégique :

- poursuivre et développer l'intégration de l'établissement sur le territoire, au bénéfice des résidents et usagers ;
- renouveler le projet d'établissement ;
- maintenir l'équilibre financier de l'établissement.

Sur le plan de l'organisation :

- consolider le travail engagé ;
- Sur le plan de la coordination externe et interne :
 - renforcer l'existant, et développer la coordination externe.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- rigueur et professionnalisme ;
- sens de la négociation dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales et les partenaires du territoire ;
- bon relationnel pour une gestion efficace des relations avec les résidents, leur famille et les personnels de l'établissement ;
- bonne technicité sur le plan budgétaire et financier ;
- esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises/prévues :

- très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale ;
- très bonnes connaissances budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences en matière de management ;
- compétences budgétaires et financières ;
- capacité au travail en équipe ;
- aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD
Paul Oddo de BARBAZAN (Haute-Garonne)****I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD se situe au sud du département de la Haute-Garonne dans la vallée du haut Comminges, à 450 m d'altitude dans la commune de BARBAZAN. Ce site dispose d'un climat doux et agréable, et offre un cadre de vie et des paysages très agréables.

L'EHPAD Paul Oddo présente une offre de 80 lits dont 3 lits d'hébergement temporaire et une unité protégée de 14 lits pour les résidents présentant des troubles cognitifs en préparation d'ouverture.

L'établissement a achevé son projet de construction de l'unité protégée afin de répondre au mieux à l'évolution des besoins de la population accueillie. L'unité protégée est hébergée sur une extension nouvellement construite indépendante du bâtiment principal.

L'établissement a également entrepris la préparation de l'évaluation externe au travers de l'actualisation des procédures qualités en s'adjoignant d'un poste de qualificateur à hauteur de 0,4 ETP sur site. Cette démarche a permis d'insuffler une nouvelle dynamique au sein de l'équipe soignante.

L'EHPAD s'inscrit pleinement dans la filière gériatrique du secteur de SAINT-GAUDENS et développe des partenariats avec les établissements du secteur de recours.

II. – Description du poste*Stratégie :*

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

Organisation :

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

Coordination externe et interne :

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

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

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

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de centre hospitalier de MAUVEZIN (Gers)**I. – Description de l'établissement**

Le centre hospitalier de Mauvezin compte :

- un service de médecine de 5 lits (dont 1 lit identifié soins palliatifs LISP) ;
- un service de SSR polyvalents (orientation gériatrique) de 25 lits (dont 1 LISP) ;
- un EHPAD de 62 lits d'hébergement permanent, dont 14 places de PASA ;
- un SSIAD de 21 lits.

Le centre hospitalier de MAUVEZIN est membre du GHT du GERS qui regroupe 10 établissements de santé (CH d'AUCH, CH de GIMONT, CHI de Lombez-Samatan, CH de MAUVEZIN, l'EPSL, CH de MIRANDE, CH de CONDOM, CH de VIC-FEZENSAC, CH de NOGARO et CH du Gers).

L'établissement est labellisé hôpital de proximité fin 2021 et a signé un avenant à son CPOM en août 2022.

Un programme d'éducation thérapeutique du patient sur les maladies cardio-vasculaires.

Une équipe intra-hospitalière de soins palliatifs, composée d'un médecin, de 2 cadres de santé et de 2 IDE formées à la prise en charge de la douleur et de soins palliatifs.

Une équipe spécialisée Alzheimer (ESA) co-portée par l'EPSL et le CHI de LOMBEZ-SAMATAN.

Une PUI.

Un service de restauration chargé de produire des repas en vue de leur portage à domicile par la communauté de communes de Bastides de Lomagne.

II. – Description du poste*Stratégie :*

- hôpital de proximité et établissement membre du GHT ;
- développement du dialogue social et management de proximité ;
- suivi financier et projet architectural.

Principaux projets à conduire :

- fusion de la PUI avec celles des CHI de Lombez-Samatan et de Gimont ;
- projet de restructuration de la partie sanitaire (bâtiment Douat) ;
- dans le cadre de ses missions d'hôpital de proximité, mise en place des modalités de gouvernance adaptées avec la CPTS Sud-Est Gersoise et le CH d'AUCH, établissement support GHT.

Projets GHT en cours :

- déploiement du DPI ;
- développement du PMT et des actions de mutualisation (achats, DIM...).

Projets RH en cours :

- réorganisation visant à répondre aux besoins des résidents (suite à la mission d'audit organisationnelle) ;
- dialogue social ;
- certification HAS au mois de juillet 2023 ;
- évaluations internes/externes médico-sociales.

III. – Profil recherché

- mise en œuvre du projet d'établissement et développement des coopérations ;
- direction avec activités sanitaires et médico-sociales, management de proximité ;
- conduite du dialogue social, dialogue de gestion ;
- gestion financière ;
- préparation et mise en œuvre du projet architectural, plans de financement.

Connaissances particulières requises/prévues :

- vision stratégique du positionnement d'un établissement au sein de son territoire gestion du projet et conduite du changement ;
- capacité à fédérer les équipes ;
- connaissance des processus financiers et budgétaires ;
- qualité et gestion des risques.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences managériales ;
- capacité à l'appréhension des enjeux stratégiques et du positionnement des établissements ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;

- capacité à impliquer la communauté médicale dans la gestion de projets ;
- gestion du dialogue social ;
- gestion financière et mise en œuvre des plans de financement dans le cadre du projet de restructuration ;
- capacité à communiquer avec les élus et les autorités de tarification.

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD René Marion à ROYBON (Isère)**I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD de ROYBON a été reconstruit et accueille depuis l'automne 2021 avec une capacité de 132 résidents. L'établissement se situe sur la commune de ROYBON à l'ouest du département de l'Isère, à la limite du département de la Drôme.

Les capacités de l'établissements permettent de répondre de manière satisfaisante aux besoins du territoire :

- 127 places d'hébergement permanent ;
- 5 places en hébergement temporaire ;
- 2 unités de vie protégées de 14 places ;
- 1 unité géro-psycho-geriatrique de 14 places.

La reconstruction de l'EHPAD permet aujourd'hui d'offrir un cadre chaleureux et sécurisé pour les résidents et un cadre de travail agréable pour les agents.

La livraison du bâtiment et le déménagement sont intervenus dans un contexte complexe, se traduisant par :

- des difficultés financières liées notamment à de nombreux surcoûts lors des travaux et à l'impossibilité pour l'établissement de vendre l'ancien bâtiment ;
- un taux d'occupation affaibli par la crise sanitaire puis par l'ouverture des 2 UVP dans les nouveaux locaux avec peu de demande sur ces unités ;
- la nécessité d'une réorganisation du travail pour favoriser l'attractivité et la fidélisation du personnel afin de réduire un taux d'absentéisme important.

Le nouveau directeur devra poursuivre les efforts menés par la direction afin de garantir la stabilité et la viabilité financière de la structure. Cela se traduira par la mise en œuvre des actions qui seront proposées dans le cadre du contrat de retour à l'équilibre financier (CREF) en cours d'élaboration avec les services de l'ARS et du conseil départemental.

Il sera également primordial de favoriser une organisation du travail adaptée aux espaces qui garantisse également un climat social et de travail apaisé pour les équipes.

II. – Description du poste

Responsable légal de l'établissement, il concourt à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires au sein de son territoire et 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. Le directeur est responsable du fonctionnement et de la continuité de service.

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 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 ou accompagnées. Il assure l'élaboration et le suivi du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

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 professionnelles et s'assure de la qualité des prestations (médicales, soignantes, sociales et éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières).

Il impulse une politique de communication et valorise l'image de son établissement auprès des partenaires internes et externes.

III. – Profil recherché*Connaissances :*

- connaissances financières et comptables relatives à un ESMS ;
- connaissances des populations et de leurs attentes ;
- connaissances sur des conditions de prise en charge médicale et sociale des personnes âgées dépendantes dans un cadre territorial ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.

Compétences :

Il/elle 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/elle dispose d'aptitudes à la négociation avec l'ensemble des partenaires et maîtrise le travail en équipe.

Il/elle devra :

- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- 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 usagers ;
- avoir le sens du service public, de l'intérêt général ;
- avoir le sens de l'autorité ;
- avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation ;
- savoir convaincre, faire adhérer ;
- maîtriser la gestion des situations de conflit.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

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

Autorisation de 54 places d'hébergement permanent.

L'EHPAD compte un temps de médecin coordonnateur et une IDEC. Le cadre de santé est en cours de recrutement.

Le projet d'établissement a été validé en juin 2022. L'EHPAD est inscrit dans la démarche qualité de la certification des EHPAD et son CPOM est en cours de renouvellement de (négociation en 2023).

La proximité avec la commune de ROANNE permet de maintenir une file active de demandes.

Les résidents sont accueillis en chambres doubles et simples sur 3 niveaux. La structure compte un espace Snoezelen Une présence de bénévoles est à souligner pour le bien être des résidents. Une cuisine sur deux niveaux est présente permettant une liaison chaude et froide pour le portage de repas en lien avec la commune.

Etablissement dont la direction commune avec le CHU de Saint-Etienne, le CH de Roanne et les EHPAD de MONTAGNY et Pays-de-Beumont, vient d'être dénoncée (effet au 30/09/2023).

Dans le cadre d'un projet de rapprochement (direction commune) avec l'EHPAD de MONTAGNY distant de 8 km :

- réflexion autour de l'harmonisation des pratiques ;
- mutualisation des fonctions administratives et d'encadrement.

Chaque site conserve une équipe administrative de proximité tant pour les résidents, pour les familles que pour les professionnels.

II. – Description du poste

Vous êtes à la tête d'un établissement à taille humaine au service des personnes âgées fragiles. C'est un métier profondément humain qui vous attend, avec une grande richesse de missions.

Le chef d'établissement est le garant du projet d'établissement. Il est en charge du recrutement, de l'encadrement et de l'accompagnement des équipes. Il veille à maintenir une ambiance de travail bienveillante et stimulante dans un climat social participatif.

Il est également responsable du fonctionnement, de la gestion administrative et budgétaire de l'EHPAD et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il pilote la politique qualité et gestion des risques.

Le directeur garantit le pilotage et le rayonnement de cette structure dans le bassin Roannais.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'une expérience confirmée de direction d'établissement dans le domaine médico-social, de préférence en EHPAD.

Il devra disposer d'aptitude en matière de dialogue social, de qualités relationnelles et managériales indispensables à la gouvernance des établissements.

Il devra par ailleurs disposer de compétence en matière de pilotage et conduite de projets architecturaux.

La capacité à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire fera également partie des compétences recherchées.

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de maison d'accueil spécialisée Les Quatre Vents à 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 médicosociaux 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 manageant 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-CROIX.
3. Poursuivre les négociations CPOM, passage à l'EPRD et poursuite du contrôle de gestion interne initié en 2021/2022, 2023 avec une signature du CPOM pour le 31.12.2023 et effet au 01.01.2024.
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 :

- 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 :

- 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 14

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de 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 CHATEAU, 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'établissement 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 :*

- 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 télémedecine, 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 :

- 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 :

- 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 :

- 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 :*

- 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 15

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD
Le Carme à SAINT-JULIEN-CHAPTEUIL (Haute-Loire)****I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD le Carme est situé en zone rurale à proximité du bourg de SAINT-JULIEN-CHAPTEUIL (43), à environ 20 minutes d'YSSINGEAUX et 1 heure de SAINT-ETIENNE.

L'établissement construit en 1968 a fait l'objet d'une extension en 1997 : trois niveaux composent la première partie du bâtiment et deux niveaux la seconde. L'ensemble du bâtiment présente un important niveau de vétusté.

Le CPOM a été signé en 2019.

L'EHPAD dispose d'une capacité de 58 places d'hébergement permanent (48 chambres individuelles) et présentait un taux d'occupation de 95 % en 2022. La prochaine évaluation externe est planifiée en 2024.

La convention de direction commune qui liait l'établissement avec l'EHPAD du MONASTIERSUR-GAZEILLE a été dénoncée à date d'effet du 1^{er} octobre 2023.

II. – Description du poste

Suite à la rupture de la direction commune, il conviendra de repenser l'organisation interne de l'EHPAD et engager rapidement de nouvelles coopérations avec les acteurs du territoire.

Les coopérations actuelles (IDE de nuit, participation régulière au dispositif HTSH, développement d'action de prévention...) devront être poursuivies.

Dans le cadre de ces évolutions, le directeur-la directrice devra s'attacher à assurer la sécurité des prises en charge des résidents, à accompagner les personnels dans ces changements, à maintenir le dialogue social ainsi que les relations avec les partenaires.

La recherche d'un nouveau médecin coordonnateur est une priorité.

III. – Profil recherché

Le poste de directeur s'adresse à un profil plutôt expérimenté sur des emplois dans le secteur médicosocial ou sanitaire.

Des connaissances en pilotage de projets seront appréciées.

Des connaissances du secteur et de ses enjeux sont nécessaires.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD Fondation Soussial à MIRAMONT-DE-GUYENNE et EHPAD Eulalie à VERTEUIL d'AGENAIS (Lot-et-Garonne)**I. – Description de l'établissement**

Les EHPAD de MIRAMONT-DE-GUYENNE et de VERTEUIL-d'AGENAIS sont implantés en région Nouvelle Aquitaine dans le département du Lot-et-Garonne en milieu rural, sur l'arrondissement de MARMANDE.

Les 2 structures sont distantes de 20 km et sont adhérentes au GCSMS Lot-et-Garonne (qui regroupe des ESMS notamment les EHPAD publics). Elles sont situées à 25 km de la ville de MARMANDE.

- l'EHPAD de MIRAMONT-DE-GUYENNE est autorisé pour 119 places d'hébergement dont 2 places temporaires et comprend 1 PASA de 14 places ; il s'agit d'un établissement neuf (après reconstruction) en fonctionnement depuis juillet 2020 ;
- l'EHPAD de VERTEUIL-d'AGENAIS a une capacité s'élevant à 81 places d'hébergement permanent. Il est entièrement réhabilité.

La direction commune des 2 EHPAD a été mise en œuvre depuis 2015, ce qui a permis une mutualisation et une optimisation des ressources et compétences. Ces 2 établissements participent à la construction, à la fluidité et à la continuité du parcours de santé de la personne âgée sur ce territoire.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la gestion des structures pour l'ensemble des champs qui concourent à leur bon fonctionnement :

- pilotage stratégique et organisation générale ;
- suivi et développement de l'activité ;
- management de proximité auprès des équipes ;
- pilotage financier, administratif et des ressources humaines ;
- consolidation et développement des partenariats.

III. – Profil recherché

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

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

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

Il a de solides compétences en matière budgétaire et comptable.

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

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

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD Georges Peuvrel et SSIAD/ESA à LA HAYE-PESNEL, EHPAD Au Bon Accueil à SARTILLY-BAIE-BOCAGE et Péreau Lejamtel à BREHAL (Manche)**I. – Description de l'établissement**

La mission première des 3 EHPAD de la direction commune est l'accompagnement de la personne âgée dans tous les actes de la vie courante, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet d'accompagnement individualisé, réalisé dans un environnement et cadre de vie agréable, propre, confortable.

L'EHPAD Georges Peuvrel est situé sur la commune de LA HAYE-PESNEL, au cœur du triangle AVRANCHES – GRANVILLE – VILLEDIEU-LES-POELES. L'EHPAD originel date de 1900. Plusieurs restructurations ont permis de moderniser les espaces d'hébergement. Cependant l'état actuel du site pose deux difficultés majeures.

La première met en évidence l'inadaptation du lieu de vie aux problématiques liées à la dépendance des personnes âgées accueillies. La seconde concerne le manque de qualité de vie au travail pour les agents du fait de la conception des locaux.

L'EHPAD de SARTILLY (42 lits) est en difficulté dans son fonctionnement en raison d'une taille de structure peu viable, des espaces manquants, une structure vieillissante datant d'une trentaine d'année et qui va nécessiter rapidement des travaux de restauration. Un projet de construction neuve en fusionnant les deux structures est en cours de réflexion avec comme atout avec une capacité d'accueil plus importante afin de mutualiser les charges, optimiser les organisations, et offrir un cadre de vie réorganisé pour les résidents.

L'EHPAD Péreau-Lejamtel a été créé en 1976 sous statut territorial. En 1982, il est devenu une maison de retraite publique autonome avec 52 lits. A la suite d'un projet de restructuration et de suppression des chambres doubles, l'EHPAD augmente sa capacité à 57 lits à partir d'août 2013. Le CPOM de l'EHPAD de Bréhal a été signé en 2018 pour une durée de 5 ans. L'intégration de l'EHPAD de BREHAL dans la direction commune date du 1^{er} janvier 2020 elle a notamment permis d'actualiser et d'harmoniser sur les 3 structures l'ensemble des outils de la loi 2002 (modèle unique de documents et protocoles).

II. – Description du poste

- développer la reconnaissance des 3 EHPAD sur le territoire et leur rapprochement (instances, équipes) ;
- prendre en compte l'évolution des besoins et attentes des populations accueillies, de leurs proches, et des autorités de tarification dans un contexte financier contraint ;
- poursuivre l'objectif de mutualisation des équipes de direction ;
- dans le cadre des PE, poursuivre la coordination des acteurs locaux de santé, avec entre autres le GCSMS ;
- poursuivre le développement des partenariats avec les EHPAD adhérents pour accroître l'offre territoriale d'accompagnement aux personnes âgées afin d'intégrer une logique de parcours en s'appuyant notamment sur la DAC dont le GCSMS est le porteur et les EHPAD partenaires, les hôpitaux de proximité ;
- poursuivre le développement d'une culture qualité ;
- développer une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles en promouvant la bientraitance ;
- assurer un management participatif et sécuriser le dialogue social (risques psycho-sociaux) ;
- suivre rigoureusement les budgets ;
- réponse aux appels à projets : iatrogénie médicamenteuse, prévention de la perte d'autonomie, télémédecine.

Principaux projets à conduire :

- finalisation du CPOM de l'EHPAD de LA HAYE-PESNEL en cours d'élaboration ;
- renouvellement des CPOM des EHPAD de BREHAL et de SARTILLY ;
- mener à bien la fusion administrative des EHPAD de La HAYE-PESNEL et SARTILLY projet architectural, travaux de construction d'un nouvel établissement regroupant les EHPAD de La HAYE-PESNEL et SARTILLY-BAIE-BOCAGE ;
- objectif de diversification de l'offre : Les 3 EHPAD ne proposent que de l'hébergement permanent ne répondant ainsi que très partiellement aux besoins de la population âgée. Une offre plus diversifiée (AJ, HT, HTSH) apporterait une plus-value au public visé afin de mieux organiser les parcours de vie et de soins.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- expérience dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine ;
- finances publiques ;
- management d'équipes ;
- conduite du dialogue social ;
- projet de coopération.

Connaissances particulières requises/prévues :

- missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-sociale (PRS, SROSMS...) et des enjeux du schéma départemental de l'autonomie ;
- 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, qualité, achats) ;
- analyse financière et budgétaire des ESMS ;
- élaborer et piloter les choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarche qualité et les évaluations, etc.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- négociation et dialogue avec les élus ;
- capacité à adapter l'organisation aux moyens alloués ;
- sens du dialogue social ;
- capacité à fédérer ;
- autonomie ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements de santé et services médico-sociaux voisins ou plus distants.

ANNEXE 18

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD
Le Clos des Grands Chênes à BAUD (Morbihan)****I. – Description de l'établissement**

La structure de Baud compte 81 places (80 places d'hébergement permanent et 1 place d'hébergement temporaire), dont 13 places d'unité de vie protégée pour les personnes âgées dépendantes présentant des troubles cognitifs de désorientation.

Le CPOM a été signé à effet du 1^{er} janvier en 2018. Son renouvellement est programmé en 2024.

L'évaluation médico-sociale est fixée au 1^{er} trimestre 2024 afin de rester en cohérence avec la négociation du CPOM.

L'EHPAD de Baud adhère au GCSMS regroupant les EHPAD publics autonomes du département du Morbihan.

II. – Description du poste*Stratégie :*

- renforcer les coopérations et les mutualisations dans le cadre du GCSMS et particulièrement avec les autres établissements médico-sociaux du secteur ;
- poursuivre l'ouverture de l'établissement sur son territoire, en lien avec les établissements sanitaires de proximité, notamment les services du centre hospitalier du centre Bretagne (CHCB) ainsi que le service de psychiatrie du centre hospitalier de PLOUGUERNEVEL, une collaboration plus étroite avec les services d'hospitalisation à domicile, les soins palliatifs ainsi que l'équipe mobile de gériatrie du CHCB ;
- poursuivre le partenariat avec l'Espace Autonomie Santé et les filières gériatriques.

Conduite générale de l'établissement :

- maintenir un bon climat social (qualité de vie au travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, fidélisation des personnels, maintien d'un bon climat social dans l'établissement) ;
- sécuriser les organisations et favoriser l'attractivité des métiers ;
- maîtrise des équilibres financiers ;
- mener l'évaluation médico-sociale ;
- renouveler le CPOM de l'établissement ;
- anticiper la gestion des risques.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- rigueur dans le suivi budgétaire et financier des établissements ;
- une écoute du personnel propice au maintien la qualité du dialogue social ;
- des qualités relationnelles avec les partenaires externes ;
- un travail de coopération et de mutualisation en lien avec des partenaires.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine de la santé publique ;
- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales ;
- connaissances budgétaires ;
- connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion de conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir se positionner dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein du territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- 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 usagers.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public médico-social du Provinois Jacques Chirac à PROVINS (Seine-et-Marne)**I. – Description de l'établissement**

L'EPMS du Provinois est constitué de deux pôles :

- enfants : regroupant un IME et un SESSAD en plateforme pouvant accueillir 152 enfants en file active ;
- adultes : regroupant un ESAT de 105 places, et un ensemble de structures d'accueil pour adultes en situation de handicap dont l'ouverture est prévue au premier trimestre 2025 : un foyer de vie de 30 places (dont une en accueil temporaire) un foyer d'hébergement de 15 places et un accueil de jour de 10 places.

Deux projets en cours permettront de compléter l'offre globale :

1. La démarche volontariste de permettre l'inclusion en milieu scolaire des enfants et adolescents en situation de handicap qui se traduit par :
 - des sessions de sensibilisation au handicap dans les communautés scolaires ;
 - l'ouverture récente une unité d'enseignement en maternelle pour enfants avec autisme (UEMA) dans une école provinoise et le projet d'ouverture d'une unité mobile d'appui à la scolarisation (EMASCO) sur trois circonscriptions académiques (projet rédigé et transmis).

La constitution en plateforme médicosociale (fusion des modalités d'accompagnement d'un IME et d'un SESSAD) permet un accompagnement souple et adapté en milieu ordinaire et/ou en milieu protégé

2. La construction et l'ouverture de trois structures pour adultes.

Ce projet est co-construit avec un EHPAD, géré par l'ACPPA (association nationale implantée à LYON ayant un EHPAD à PROVINS). Il comportera une unité de vie pour personnes handicapées vieillissantes.

L'EPMS sera locataire du bailleur social POLYLOGIS maître d'ouvrage de la construction des foyers et de l'EHPAD.

La volonté est de mutualiser des locaux, des activités, des accompagnements tout en permettant une ouverture totale vers l'extérieur et les partenariats déjà engagés.

3. L'accès aux soins des personnes en situation de handicap : l'EPMS est membre du GHT Est Seine et Marne, des formations au handicap et de conventionnement est en cours avec les différents pôles du centre hospitalier

II. – Description du poste

Le directeur de l'EPMS du Provinois Jacques Chirac est directeur de l'ensemble des structures et gère en direct les fonctions supports (RH 100 personnes budget 7 M€ hors budget commercial) et la plateforme médicosociale accueillant 152 enfants en file active.

Il est assisté d'une directrice adjointe en charge de la logistique, de la démarche qualité et de la gestion directe de l'ESAT (105 places). Celle-ci sera directement en charge du pôle adulte qui regroupera également les foyers de vie et d'hébergement.

Le directeur rend compte des actions réalisées et à réaliser auprès du conseil d'administration présidé par le Maire de la commune de PROVINS.

Le directeur s'assure de la qualité du dialogue social et préside le Comité social d'établissement.

Il s'assure également de la bonne tenue des instances notamment celles des Conseils de la vie sociale (il préside celui de la Plateforme, un autre CVS à l'ESAT est présidé par la directrice adjointe).

Il est membre du Comité stratégique du groupement hospitalier de Territoire Est Seine-et-Marne.

Il participe à la mise en œuvre de la fonction « Achats ».

Il veille à la bonne utilisation des données personnelles et nominatives des usagers et des personnels. Le choix du logiciel AIRMES pour le traitement des données des usagers a été fait depuis plusieurs années. Il permet d'anticiper sur la transmission de données usagers avec les partenaires de soins (DMP) prévu en 2024/2025 dans le secteur du handicap. C'est un éditeur référencé.

Il maintient des liens étroits avec les partenaires afin de mobiliser et mutualiser des ressources au profit des usagers. L'EPMS est partenaire de la Communauté 360, de la plateforme départementale A4+, participe aux travaux du projet territorial de santé, aux contrats locaux de santé de PROVINS et de NANGIS.

Il maintient des collaborations avec les acteurs locaux dans le secteur du handicap : conventions de partenariats avec les ESAT, avec les Foyers de Vie, FAM et MAS

III. – Profil recherché

Ce poste ouvre à l'échelon fonctionnel dès lors que le budget des foyers sera intégré au budget global.

Il nécessite :

- une bonne maîtrise des politiques publiques en matière de handicap ;
- une connaissance des dispositifs en faveur des personnes en situation de handicap ainsi que la connaissance des spécificités d'accompagnement des personnes avec TSA ;

- des connaissances sur le suivi de projet d'ouverture d'un ESMS dans ses différentes composantes.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de EHPAD
Les 7 rivières à BEDARRIDES (Vaucluse)****I. – Description de l'établissement**

L'établissement est sur la commune de BEDARRIDES située à équidistance d'ORANGE et d'AVIGNON, le long de la N7. La gare SNCF, l'autoroute sont proches et l'environnement urbain est relativement proche. BEDARRIDES est une commune de plus de 5 000 habitants.

La capacité totale de l'établissements est de :

- 95 lits d'hébergement permanent ;
- 3 lits d'hébergement temporaire dont un en hébergement d'urgence (expérimentation depuis fin 2019) ;
- 14 places de PASA ;
- PASA de nuit en expérimentation depuis 2017.

L'établissement dispose d'un salon de coiffure, d'une salle de kinésithérapie, d'un bureau dentaire, d'un espace sensoriel et de balnéothérapie et d'un espace PASA avec accès à une terrasse couverte. Le rez-de-jardin permet un accès à un espace extérieur aménagé et sécurisé.

Le CPOM a été signé le 31/12/2019 et les orientations en lien avec celles du PRS doivent être mises en œuvre.

Il est attendu des établissements publics du Vaucluse la mise en place de coopérations et mutualisations pour développer des compétences et des moyens dans les activités des ressources humaines et de gestion financière.

L'établissement est intégré au GCSMS du Comtat Venaissin constitué de 7 EHPAD publics du bassin de vie (CARPENTRAS, BEDOIN, MAZAN, SARRIANS, BEAUMES-DE-VENISE/AUBIGNAN et BEDARRIDES).

II. – Description du poste

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

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

- directeur ;
- médecin ;
- cadre de santé + IDEC : encadrement des soins et de l'accueil des résidents ;
- équipe.

Le directeur de l'établissement travaille en lien avec les autorités de tutelle et le président du Conseil d'Administration.

Il est attendu des établissements publics du Vaucluse la mise en place de coopérations et mutualisations pour développer des compétences et des moyens dans les activités des ressources humaines et de gestion financière.

L'établissement présente une situation financière saine. Les équipes professionnelles sont stables.

Les principales actions à mener sont :

- poursuivre et mener d'autres coopérations territoriales sur le territoire notamment projet de GCSMS ;
- poursuivre le travail relatif au projet de maison de santé pluridisciplinaire ;
- poursuivre la dynamique engagée au niveau de la prise en charge des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés (relocalisation du PASA, évaluation du dispositif PASA de nuit) ;
- réorganiser la dispensation et la préparation des médicaments.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite de projets, développement de relations partenariales, management d'équipe ;
- capacités de coopération avec les acteurs du territoire (commune, GCSMS, professionnels de santé de la maison de santé pluridisciplinaire...).

Connaissances particulières requises :

- connaissances budgétaires, GPEC.

Compétences professionnelles requises :

- capacité à faire participer les équipes activement au projet.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD Bethany Home
et SSIAD Claire Arondelle à GALISBAY (SAINT-MARTIN, Guadeloupe)****I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD Bethany Home est situé sur l'île de SAINT-MARTIN. Ancienne commune de la Guadeloupe, l'île est devenue une collectivité d'outre-mer le 21 février 2007. Elle est composée d'un conseil territorial qui dispose des compétences des communes, du département de la région, ainsi que celles que l'Etat lui a conférées.

L'EHPAD Bethany Home fait partie depuis juillet 2020 de la direction commune établie entre le centre hospitalier Louis Constant Fleming à SAINT-MARTIN et le centre hospitalier « Irénée De Bruyn » de SAINT-BARTHELEMY. Cette direction commune a fait l'objet d'une dénonciation avec une prise d'effet au 10 mars 2024.

L'EHPAD qui est le seul de l'île accueille dans ses locaux le SSIAD Claire Arondell.

Le déploiement des ESMS sur le territoire des îles du Nord est une des priorités majeures de la politique de l'Agence de Santé de Guadeloupe, Saint-Martin, Saint-Barthélemy tant sur le volet personnes âgées (PA) que le volet personnes handicapées (PH).

Sur le secteur PA, il est prévu une augmentation du capacitaire.

A ce jour, l'EHPAD dispose d'une autorisation pour 40 lits d'hébergement permanent dont 32 installés. Le SSIAD Claire Arondell de 35 places avec une augmentation capacitaire de 5 places prévu à horizon 2023/24.

Déficitaire en 2019, l'EHPAD présente des situations excédentaires sur les exercices 2020 et 2021 du fait des aides exceptionnelles allouées dans le cadre de la crise sanitaire.

Un programme de réhabilitation, de mise aux normes et de restructuration de cet EHPAD est en cours afin de garantir la sécurité des personnes accueillies et améliorer les conditions de travail des professionnels en attendant la reconstruction de cet EHPAD.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement de l'EHPAD Bethany Home/SSIAD Claire Arondell aura les missions et activités dans les domaines suivants :

Stratégie :

- mener les négociations permettant d'aboutir à une meilleure gestion de l'établissement ;
- renouveler le projet d'établissement.

Organisation :

- améliorer l'organisation des services et la qualité de vie au travail ;
- définir la nouvelle organisation de l'établissement en formalisant l'organigramme hiérarchique et fonctionnel précisant les effectifs ;
- stabiliser les effectifs de l'établissement.

Coordination externe et interne :

- formaliser les coopérations avec les acteurs de proximité par des conventions ;
- mettre en place une GPEC et des actions en faveur de la QVT.

Conduite générale de l'établissement :

- maîtriser la gestion budgétaire et financière de l'établissement ;
- remettre des EPRD et ERRD dans les temps réglementaires impartis ;
- mettre en œuvre le CPOM ;
- renseigner les campagnes d'enquêtes nationales, notamment le tableau de bord de la performance du secteur médico-social (TDB-ESMS) de l'ATIH.

Principaux projets à conduire :

- mettre en œuvre les travaux de réhabilitation, sécurisation et mise aux normes des locaux ;
- conduire le projet de reconstruction de l'EHPAD et du SSIAD ;

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une connaissance certaine du secteur médico-social et du milieu de la santé.

Le chef d'établissement a vocation à piloter l'établissement dans le respect des normes réglementaires administratives nationales ou locales applicables aux services offerts par l'EHPAD/SSIAD.

Il devra disposer de bonnes connaissances du milieu géopolitique de l'île de Saint-Martin et des Iles du Nord.

Les compétences particulières attendues :

Savoir-faire :

- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- conduite du dialogue social et accompagnement au changement ;
- conduite de projets de coopération avec les acteurs de santé et médico-sociaux ;
- capacité à animer le territoire ;
- capacité à entretenir de bonnes relations partenariales avec les autres acteurs de la filière gérontologique et de la politique sanitaire et sociale du territoire de proximité ;
- capacité à déléguer ;
- capacité à s’inscrire dans les orientations des autorités de contrôle ;
- maîtrise de la gestion budgétaire et financière ;
- maîtrise de l’anglais.

Savoir-être :

- sens des relations humaines et diplomatie ;
- sens de l’autonomie dans l’exercice des responsabilités.

Contraintes et avantages liés :

- astreintes : OUI ;
- logement de fonction : NON.



ANNEXE II

FICHE DE CANDIDATURE

Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social*(Deux pages maximum)*Date de publication au *Journal officiel*:

Poste demandé:

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 professionnelleD3S : 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) :