

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

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

NOR : TSSN2410853V

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

EHPAD de GANNAT (Allier), (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;

EHPAD d'AJAIN et de BOUSSAC (Creuse), (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;

Centre hospitalier intercommunal du pays du Revermont à SALINS-LES-BAINS (Jura), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;

Maison de retraite de la Loire de SAINT-JUST-SAINT-RAMBERT (Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;

Centre hospitalier de LANGOGNE et des EHPAD de PRADELLES et de LUC (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;

Centre hospitalier d'HAUTMONT (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;

Institut Vancauwenberghe à ZUYDCOOTE (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;

Etablissement public intercommunal social et médico-social (EPISM) à MAROLLES-LES-BRAULTS (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;

EHPAD de MANSIGNE, de MAYET et de PONTVALLAIN (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;

EHPAD du HAVRE et de MONTIVILLIERS (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-10).

II. – Autres emplois de directeur :

EHPAD de MENTON (ex GORBIO) (Alpes-Maritimes), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;

EHPAD d'ESCARENE (Alpes-Maritimes), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;

Institut Chanteloup à SAINTE-SAVINE (Aube), (cf. fiche de poste en annexe I-13) ;

EHPAD de PIERREFORT (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;

Institut Médico-Educatif de SAINT-FLOUR (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;

EHPAD de SAINT-ILLIDE et de PLEAUX (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;

EHPAD de MARANS (Charente-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;

EHPAD d'AUDINCOURT (Doubs), (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;

EHPAD de DROUE (Loir-et-Cher), (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;

EHPAD du COTEAU, du PERREUX, de COUTOUVRE et de MONTAGNY (Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;

EHPAD de MONASTIER-SUR-GAZEILLE (Haute-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-21) ;

EHPAD de PLESSE (Loire-Atlantique), (cf. fiche de poste en annexe I-22) ;

EHPAD d'OUTARVILLE (Loiret), (cf. fiche de poste en annexe I-23) ;

EHPAD de NASBINALS (Lozère) et de SAINT-URCIZE (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-24) ;

EHPAD de VARZY (Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe I-25) ;

EHPAD de TOULOUGES (Pyrénées Orientales), (cf. fiche de poste en annexe I-26) ;

EHPAD de WASSELONNE (Bas-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe I-27) ;

EHPAD de LA-CHARTRE-SUR-LE-LOIR et de LOIR-EN-VALLEE (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe I-28) ;

EHPAD de CADENET et de CUCURON (Vaucluse), (cf. fiche de poste en annexe I-29) ;

EHPAD intercommunal du VAL-D'AJOL (Vosges), (cf. fiche de poste en annexe I-30) ;
EHPAD d'ANCY-LE-FRANC et de RAVIERES (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-31) ;
EHPAD et EAM de CHAMPCEVRAIS (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-32) ;
EHPAD de COURSON-LES-CARRIERES, EHPAD et SSIAD de COULANGES-SUR-YONNE et EHPAD de CHATEL-CENSOIR (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-33).

Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

- un dossier de candidature par établissement à adresser uniquement par messagerie à cng-mobilite-d3s@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le site : <https://francetransfert.numerique.gouv.fr>.

Il est impératif de conserver la preuve de dépôt émanant de francetransfert et de contacter le CNG en l'absence d'accusé de réception dans les 7 jours ouvrés.

- 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 d'un corps ou d'un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au corps des directeurs d'établissement sanitaires social et médico-social, tel que disposé par l'article L. 513-8 du code général de la fonction publique :

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

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2024 :

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

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

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

Recevabilité des candidatures

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

Examen des candidatures

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

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

II. – Quatre membres avec voix consultative :

1. Membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national ;

2. Un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu

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

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

Formation

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

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

La formation mentionnée à l'article 1^{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 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD François Mitterrand à GANNAT (Allier)*I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD de GANNAT est situé au cœur de la ville de GANNAT, commune de 5 815 habitants, située à 30 minutes de VICHY, et à 45 minutes de CLERMONT-FERRAND. Il est le seul établissement sur son territoire communal et remplit pleinement son rôle d'EHPAD de proximité, avec une capacité totale de 255 places : 215 en hébergement permanent (dont une unité sécurisée de 27 places), 8 en hébergement temporaire, 10 en accueil de jour et 2 en accueil de nuit. Il dispose également d'un PASA de 14 places.

Il entretient des collaborations et partenariats solides que ce soit avec d'autres établissements médicaux sociaux, dont ceux situés dans un rayon de 30 kms (EHPAD de CUSSET et BELLERIVE par exemple), et avec l'établissement de santé de référence sur le bassin de VICHY, à savoir le centre hospitalier de VICHY.

Il fait partie du projet télé-médecine avec d'autres EHPAD environnants : l'EHPAD de CHANTELLE, établissement porteur du projet, EHPAD de LE-MAYET-DE-MONTAGNE, SAINT-GERAND-LE-PUY et l'EPMS d'EBREUIL-ECHASSIERES. Un projet important de rapprochement des pharmacies à usage intérieur des EHPAD de LAPALISSE, GANNAT et CUSSET est actuellement travaillé, avec l'objectif dans un premier temps d'harmoniser les pratiques et dans un second temps, de mutualiser certains moyens (RH, matériels, voire locaux). Le CPOM est actuellement en cours d'élaboration avec les autorités de tarification et de contrôle, sa mise en œuvre étant prévue pour le 1^{er} janvier 2024.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, management des équipes, communication interne et externe. Il veille à maintenir les équilibres financiers et à fidéliser les équipes médicales et paramédicales. Il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial et sanitaire, permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles.

Dans ce cadre, il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs du territoire et évaluer les conventions existantes. Il conduit la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales, médicosociales et sanitaires définies au plan national et territorial. Il devra élaborer un nouveau projet d'établissement et s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM (2023). Il met en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies. Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques.

L'autorisation prévoit :

- hébergement permanent : 215 lits dont 27 lits en unité protégée ;
- hébergement temporaire : 8 lits ;
- accueil de jour : 10 places accueil de nuit : 2 places ;
- + un PASA de 14 places.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'une bonne aptitude managériale, aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire.

Il dispose de capacités de négociation et de communication, ainsi que la capacité de se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités de tarification et de contrôle.

Il maîtrise la gestion budgétaire et financière et la conduite de projet multipartenaires.

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

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

- capacité à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, aptitude à la concertation et à la conduite des projets multi partenariaux.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD Les Signolles à AJAIN et Eugène Romaine à BOUSSAC-CHATELUS-MALVALEIX (Creuse)

I. – Description de l'établissement

La direction commune comprend trois établissements :

- l'EHPAD d'AJAIN (203 lits d'hébergement permanent et 8 lits d'hébergement temporaire, 28 places de SSIAD, 9 places d'accueil de jour, 1, place d'HTU ainsi qu'un service de portage de repas à domicile) est le plus important EHPAD autonome du département et porte un centre territorial de ressources en partenariat avec le SSIAD de GENOUILLAC ;
- l'EHPAD de BOUSSAC se compose de 85 lits d'hébergement permanent et d'un PASA ;
- l'EHPAD de CHATELUS-MALVALEIX (40 lits d'hébergement permanent) est rattaché juridiquement à l'EHPAD de BOUSSAC.

Travaille en étroite collaboration avec les collectivités locales pour permettre un maintien d'une offre médicale de proximité notamment au travers de la mise à disposition de foncier pour la réalisation de centre de santé.

Le directeur devra mener les chantiers suivants :

- poursuivre l'opération architecturale tout en diversifiant l'offre d'hébergement de l'EHPAD d'AJAIN ;
- approfondir les synergies et les mutualisations entre les trois sites de la direction commune ;
- amplifier l'ouverture de chaque site sur leurs territoires d'implantations respectif ;
- poursuivre la mise en œuvre et le développement du centre de ressources territoriales co-porté avec le SSIAD de GENOUILLAC ;
- veillez à assurer la continuité de la présence médicale ;
- participer à l'évolution du SSIAD d'AJAIN au sein d'un GCSMS service autonomie à domicile (SAD) en partenariat avec le SAAD Alyad-Una et les autres SSIAD du territoire.

II. – Description du poste

Un projet d'établissement, commun aux trois sites, a été revu et porte sur la période 2024-2028. Il prolonge un virage stratégique important initié depuis 2021 avec une mutualisation des fonctions supports et soignantes entre les 3 sites. Il conviendra d'assurer sa mise en œuvre effective.

Les négociations CPOM sont en cours pour cette direction commune, elles incluent une réflexion sur la composition de l'offre de l'EHPAD d'AJAIN (réduction du capacitaire, transformation de l'offre avec la création d'un PASA). Une réelle collaboration avec les mairies de CHATELUS-MALVALEIX et d'AJAIN est engagée pour lutter contre la désertification médicale. Ces deux sites mettent à disposition une partie de leur foncier afin de créer des centres de santé.

L'équipe de direction est actuellement composée d'un directeur, d'une directrice adjointe positionnée sur le volet RH et finances. Une cadre supérieure de santé responsable des services de soins, complète l'organigramme.

Désormais achevées, les transformations organisationnelles et les mutualisations au sein de la direction commune doivent être mieux documentées. Ce travail se poursuit actuellement par la formalisation de procédures et d'organigrammes fonctionnels nominatifs (OFN).

Le renouvellement des autorisations des PUI d'AJAIN et de BOUSSAC-CHATELUS-MALVALEIX sera à conduire.

Le directeur devra travailler prioritairement à la réactualisation des conventions de partenariats avec les centres hospitaliers de GUERET et d'AUBUSSON.

Il poursuivra le déploiement du CRT autant sur le volet 1 (mise en œuvre des ateliers de prévention itinérants) que sur le volet 2 (expérimentation d'un hébergement temporaire d'urgence nocturne). Il devra également œuvrer à la transformation du SSIAD d'AJAIN et à son inclusion au sein du futur service autonomie à domicile (SAD).

III. – Profil recherché

Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social... capacité à fédérer 2 entités juridiques sur 3 sites distincts.

L'emploi, permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel, s'adresse à un directeur D3S ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion et ayant la capacité de fédérer 2 entités juridiques sur 3 sites distincts.

Qualités requises :

- vision stratégique et prospective de la mise en œuvre de la politique du grand âge ;

- capacité à piloter un CODIR composé d'une équipe d'encadrement intermédiaire ;
- capacité à porter et faire vivre les projets et de valoriser les collaborateurs ;
- capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes ;
- capacité à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux ;
- capacité d'écoute et dialogue social de qualité, reconnue et éprouvée ;
- capacité à piloter et concevoir une réponse à des appels à projet ;
- capacité à conduire le changement et notamment l'adaptation des pratiques professionnelles ;
- compréhension et écoute du terrain ;
- sens éthique et valeur du service public.

Connaissances particulières requises :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes budgétaires et financières dans un objectif de maintien de la qualité ;
- élaborer et exécuter l'EPRD des établissements ;
- connaissances en ressources humaines et dialogue social ;
- connaissances en logistique hôtelière ;
- gestion des conflits ;
- maîtrise des outils bureautiques.

Compétences professionnelles requises :

- connaissance approfondie du secteur médico-social et du grand âge ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- conduite de projets de coopérations et/ou partenariats en réseau ;
- conduite de projets architecturaux importants ;
- conduite du dialogue social et sens de la négociation ;
- communication adaptée à l'intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et des bénévoles.

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur du centre hospitalier intercommunal du pays du Revermont à SALINS-LES-BAINS (Jura)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier intercommunal du Pays du Revermont, né de la fusion, en 2017, des centres hospitaliers d'ARBOIS, POLIGNY-SELLIERES et SALINS-LES-BAINS est un établissement public de santé.

Il propose une activité de SMR sur les sites de SALINS-LES-BAINS et ARBOIS et dispose de plusieurs EHPAD (sites d'ARBOIS, BRACON, POLIGNY et SELLIERES).

Le CHIPR fait partie du GHT JURA, dont l'établissement support est le CH Jura Sud. Un nouveau projet médical partagé, qui inclura le projet médical propre à l'établissement, est en cours d'élaboration.

Le CHIPR est dans une situation financière très fragile, et différentes réorganisations devant aboutir à des gains de productivité sont à conduire.

Enjeux :

- élaboration et suivi d'un contrat de performance, devant permettre le retour à l'équilibre de l'établissement ;
- dossier projet immobilier EHPAD des sites POLIGNY-SELLIERES ;
- étude et évolution des modalités de gestion du bail de l'EHPAD de BRACON ;
- ouverture des 58 lits EHPAD implantés au 3^e étage de BRACON ;
- travail sur l'attractivité et la fidélisation des professionnels médicaux et paramédicaux ;
- installation du nouveau DPI commun aux établissements du GHT ;
- consolidation des collaborations avec les établissements du GHT ;
- réflexion sur l'opportunité et la pertinence de demander une autorisation de médecine ;
- participation à la mise en place de CPTS sur le territoire ;
- préparation de la visite de certification en 2025.

II. – Description du poste

Stratégie :

Le CHIPR est constitué de plusieurs sites qui répondent principalement à des besoins de proximité avec toutefois un rayonnement plus large des activités MPR. Un projet médico-soignant est en place, il précise les actions à mener à court et moyen terme.

L'équilibre financier est atteint dans le secteur sanitaire. Le secteur médico-social connaît un lourd déficit qui est la conséquence de tarifs très bas. Des restructurations architecturales réalisées récemment et en projet visent à réduire celui-ci. Le CHIPR est un acteur majeur du médico-social PA dans le Jura.

Organisation :

Le directeur devra achever la construction de l'équipe de direction et l'animer. Les chefs de pôles et le président de la CME sont associés à la gouvernance de l'établissement.

Coordination externe et interne :

Le CHIPR doit pleinement s'inscrire dans le cadre des évolutions du GHT JURA, notamment la mise en place du nouveau DPI, et la réorganisation pharmaceutique dans le cadre d'un GCS portant une plateforme pharmaco logistique.

L'élaboration du PMSP GHT JURA et du projet d'établissement est en cours.

La clarification des relations avec l'ASMLH, qui gère notamment une MAS dans des locaux propriété de l'établissement est par ailleurs à conduire.

Conduite générale de l'établissement :

La maîtrise des fonctions Finances et RH est primordiale pour le CHIPR, qui devra piloter un contrat de performance dans les mois à venir.

La situation du contrat de bail de l'EHPAD de BRACON devra être analysée aux fins de définir les possibilités de poursuite de l'exploitation de cette structure, dans des conditions juridiques et financières acceptables.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expériences transposables en chefferie d'établissement de taille moyenne et/ou intérim de direction ;
- expérience de mise en œuvre et de gestion d'un contrat de performance ;
- maîtrise de la fonction RH ;
- expériences réussies en gestion de projets de transformation des organisations hospitalières.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance approfondie du secteur sanitaire et du secteur médico-social ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de SMR et d'EHPAD ;
- maîtrise de la gestion des ressources humaines (Droit FPH, Dialogue social, Processus recrutement et formation) ;
- connaissances approfondies en gestion financière et en performance hospitalière ;
- connaissance du pilotage des opérations d'investissement immobilier.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- ténacité et diplomatie ;
- vision stratégique des évolutions du système sanitaire et savoir positionner l'établissement au sein de son territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, et définir les implications et les déclinaisons ;
- 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.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de la Maison de retraite de la Loire à SAINT-JUST-SAINT-RAMBERT (Loire)

I. – Description de l'établissement

La maison de retraite de la Loire (MRL) est le plus grand établissement médico-social de la région Auvergne Rhône-Alpes. L'établissement a signé il y a une quinzaine d'années, une convention d'assistance avec le CHU de SAINT-ETIENNE dans le domaine de la gériatrie, de la psychiatrie et du plan bleu.

La MRL participe activement à la filière gérontologique du Bassin Stéphanois (CHU de SAINT-ETIENNE et à la filière des personnes âgées du Forez (Centre hospitalier du FOREZ).

La MRL est également un membre fondateur du GCS de blanchisserie « BILHSUD » composé des 7 plus grands établissements publics de santé du département (20 tonnes/jour sur 2 sites de production).

Il est prestataire du GCSMS centre Loire regroupant différents EHPAD du centre Loire dans le cadre du projet IDE de nuit en EHPAD.

La MRL est membre actif de plusieurs associations ou organismes :

- France Alzheimer Loire : administrateur « personnes qualifiée » ;
- Jalnav : accompagnement de fin de vie : présence de 3 bénévoles dans les services ;
- Relyens (ex-SHAM) : administrateur au Conseil d'administration et comité technique ;
- gérontopôle : participation à des appels à projets et des expérimentations ;
- association des directeurs d'hôpitaux et d'établissements médico-sociaux Forez-Velay.

La MRL est à un virage important de son histoire. La conjoncture actuelle lui impose de diversifier son offre de soins en s'appuyant sur sa spécificité d'accueil des personnes âgées atteintes de handicap psychique et de démences, mais également en répondant aux besoins innovants du territoire. Des enjeux stratégiques importants pour développer une culture qualité, rétablir son équilibre financier et poursuivre son schéma directeur.

II. – Description du poste

Vous êtes à la tête d'un établissement de 548 lits et places, au service des personnes âgées fragiles.

Garant du projet de l'établissement, vous bénéficiez des ressources adéquates pour lui donner une identité et concrétiser vos initiatives, tout en conservant un échange de qualité avec les autorités de tarification.

Vous recrutez, encadrez, accompagnez toutes les équipes en veillant à garantir une ambiance de travail bienveillante et stimulante, tout en maintenant un climat social participatif.

Garant du fonctionnement, de la gestion administrative et budgétaire de l'établissement et de la mise en œuvre du projet d'établissement.

Pilotage de la politique qualité et gestion des risques.

Ce sont également des relations humaines fortes avec les résidents et leurs familles.

Le directeur sera le garant du pilotage et du rayonnement de ces deux structures dans le bassin dans lequel elles sont implantées.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

L'emploi, permettant d'accéder à l'échelon fonctionnel, s'adresse à un directeur D3S ou DH expérimenté, ayant de bonnes connaissances dans les différents domaines de gestion et ayant la capacité de fédérer 4 entités juridiques différentes au sein d'un même organisme gestionnaire.

Qualités requises :

- vision stratégique et prospective ;
- capacité au management, afin de faire aboutir les projets ;
- capacité d'analyse, de synthèse, d'anticipation et de réponse à des problématiques complexes ;
- capacité d'écoute et dialogue social de qualité, reconnue et éprouvée ;
- communication adaptée à l'intérêt des personnes accueillies, des usagers, des professionnels et bénévoles.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances du champ médico-social et de l'animation Gérontologique ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes budgétaires et financières dans un objectif de maintien de la qualité.

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur du centre hospitalier de LANGOGNE et des EHPAD de PRADELLES et de LUC (Lozère)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de LANGOGNE se situe au Nord-Est de la Lozère, frontalier avec le département de l'Ardèche et de la Haute-Loire (région Auvergne Rhône-Alpes). Il est en direction commune avec l'EHPAD de PRADELLES (Hautes-Loire). La distance entre les 2 établissements en direction commune est de 8 km.

LANGOGNE est une commune dynamique, très impliquée sur les problématiques de santé, accueillant l'une des deux CPTS du département, adhérant à un CLS.

Le centre hospitalier et son EHPAD dispose de 23 lits de médecine, 30 lits USLD et 106 lits d'EHPAD, incluant un PASA de 14 places. En direction commune, l'EHPAD de PRADELLES dispose de 67 lits d'EHPAD et 6 places d'accueil de jour.

Le centre hospitalier fait partie des membres fondateurs du GHT Lozère, dont la convention a été signée en 2016. Il permet une prise en charge sanitaire et médico-sociale aux personnes âgées du bassin de vie langonais qui inclue une trentaine de communes en Lozère et autant hors Lozère, soit environ 14 000 habitants (*Source : Insee - Statistiques locales - Rapports et portraits de territoires*).

Le GHT fait bénéficier aux établissements, dont celui de Langogne, de soutiens en personnels (consultations avancées en gynécologie, cancérologie, gériatrie) et en ingénierie administrative (convergence des SI, mutualisation des marchés).

Le centre hospitalier de LANGOGNE a signé son CPOM hospitalier en 2019 avec comme objectif le développement de la culture palliative, de la vaccination (grippe), le renforcement du rôle du patient. Ce CPOM est à renouveler en 2024. Le CPOM EHPAD est à contractualiser (diagnostic réalisé en 2021 à réajuster).

La restructuration totale du CH a été achevée en mai 2021.

Une reprise de l'activité post-COVID s'est confirmée en 2022.

Il est à noter une importante activité de consultations externes assurées directement par la structure avec plusieurs spécialités, un service de radiologie programmée, un service d'ophtalmologie qui fonctionne 2 jours par semaine.

L'implantation de la maison de santé qui jouxte l'hôpital est un atout, ainsi que les coopérations avec la CPTS. Plus largement, l'ARS est fortement impliquée pour cet établissement et sur ce territoire qui compte de nombreux acteurs moteurs dans le domaine de la santé.

EHPAD de PRADELLES :

Un projet EHPAD hors les murs ou EHPAD plateforme a été présenté à l'ARS et au Conseil départemental dans un contexte de service à domicile peu développé sur ce territoire. Les élus, les associations et les cabinets de soins infirmiers ont aussi été rencontrés. Ce projet est en cours de réflexion (en attente des textes) et doit s'insérer dans l'existant. La poursuite de la direction commune est une plus-value dans le dispositif (parcours de l'utilisateur), car cela optimise la filière, ville-hôpital-EHPAD.

II. – Description du poste

Stratégie :

- améliorer et consolider l'équilibre financier de l'établissement ;
- accompagner les personnels vers de nouvelles organisations, en lien fort avec les réflexions nationales et régionales (PRS) ;
- proposer une organisation de l'EHPAD assurant un retour à l'équilibre financier, s'appuyant sur un projet concourant à assurer, dans la durée, son attractivité.

Organisation :

- stabiliser l'organisation de l'établissement ;
- maintenir les liens forts, opérationnels et être force de proposition avec le GHT Lozère.

Coordination externe et interne :

- articulation avec le GHT, et les établissements de santé à proximité de LANGOGNE (CH du PUY, CHU NIMES) ;
- poursuivre la dynamique de coopération avec la CPTS et la MSP.

Conduite générale de l'établissement :

- poursuivre la dynamique de mutualisation et d'organisation des ressources humaines notamment de l'EHPAD ;
- s'approprier les démarches et actions entreprise par la direction par intérim, notamment concernant l'EHPAD, et les actualiser en s'appuyant sur votre compétence et savoir-faire.

Principaux projets à conduire :

Poursuivre la stratégie de consultations avancées, en lien fort avec les besoins du bassin de vie langonais.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- management de direction d'établissements multi sites ;
- projet de coopération ;
- conduite de mesures et accompagnement dans le cadre de plan de retour à l'équilibre financier ;
- sens du dialogue avec les élus locaux ;
- conduite du dialogue social ;
- communication interne et externe ;
- gestion de projets architecturaux, de construction et de suivi de travaux.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (CH, EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs...);
- compétences en management d'équipes pluridisciplinaires ;
- connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires à la fois sur le secteur sanitaire et médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint ;
- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement...);
- compétence en gestion de prestations (intellectuelles, de services, etc.) ;
- connaissance des GHT, de leurs modes de fonctionnement et du potentiel ;
- facilité de travail avec les financeurs (ARS et CD) ;
- connaissance des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle...).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacités relationnelles et aptitudes au management : animation d'équipe, communication, conduite de projet, sens relationnel affirmé ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- adaptabilité sur les nécessités des missions ;
- rigueur et organisation.

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur du centre hospitalier d'HAUTMONT (Nord)*I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier d'HAUTMONT est un établissement public de santé situé sur le territoire du Hainaut, dans le bassin de vie de la Sambre-Avesnois. A 90 km de Lille, 37 km de VALENCIENNES et en proximité directe de MAUBEUGE.

Cet hôpital dispose de 216 lits et 44 places répartis sur les activités suivantes :

- soins médicaux et de réadaptation non spécialisés et spécialisé personnes âgées polypathologiques (41 lits) ;
- unité de soins de longue durée (40 lits) ;
- EHPAD (135 lits) ;
- SSIAD (39 places) ;
- unité cognitivo-comportementale (5 places).

Le centre hospitalier dispose également d'une consultation mémoire de proximité ainsi que d'une consultation de psychogériatrie à destination des EHPAD du territoire. L'établissement fait partie du GHT Hainaut-Cambrésis, dont l'établissement support est le centre hospitalier de VALENCIENNES. Le centre hospitalier joue un rôle important de proximité sur le territoire, considérant son cœur d'activité et le contexte de vieillissement de la population actuel.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement du centre hospitalier HAUTMONT aura pour missions de :

- maintenir et accentuer les partenariats avec les établissements de santé du territoire ;
- développer une vision stratégique territoriale sanitaire et médico-sociale ;
- suivre et mettre en œuvre les réformes des autorisations pour l'établissement (SSR, SSIAD) ;
- poursuivre la structuration du lien ville-hôpital de l'établissement ;
- retrouver une trajectoire financière vertueuse.

III. – Profil recherché

Le candidat devra faire preuve de :

- aptitudes managériales confirmées ;
- expérience de conduite de projets ;
- disposer de connaissances techniques dans les domaines médico-sociaux et financiers ;
- savoir-faire en matière de coopérations territoriales avec les autres établissements ;
- capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour l'établissement ;
- capacité à positionner l'établissement dans son rôle territorial ;

- aptitudes au développement de coopérations avec l'offre de premiers recours ;
- améliorer l'attractivité du centre hospitalier.

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'institut Vancauwenberghe à ZUYDCOOTE (Nord)

I. – Description de l'établissement

L'Institut Vancauwenberghe est un établissement public dont l'intérim de direction est effectué depuis 2019 par le directeur de l'hôpital Maritime de ZUYDCOOTE (HMZ).

3 structures, spécialisées dans la prise en charge du handicap moteur/polyhandicap, sont rattachées à l'Institut Vancauwenberghe : un IEM (100 places), un SESSAD (20 places) et une MAS (48 places dont 3 places en accueil de jour).

L'institut est historiquement implanté sur le site de l'HMZ dans le département du Nord. Sa proximité avec la Belgique, autorise des échanges transfrontaliers avec d'autres établissements et favorise des partenariats divers qui s'inscrivent pour certains dans les projets européens dit « interreg ».

La spécificité de la population accueillie en fait un établissement reconnu dans la prise en charge des enfants et adultes polyhandicapés et/ou présentant un handicap moteur. Depuis sa création, l'institut a développé une politique de réseau et de partenariat, avec les structures sociales et médico-sociales associatives du littoral dunkerquois (APEI, AFEJI, APAHM) dans le cadre du CTFM (Comité territorial Flandre-Maritime).

Un CPOM a été signé avec l'agence régionale de santé pour la période 2020-2024. L'enjeu principal est l'évolution de l'offre de l'institut, notamment sur le champ enfance, en proposant un fonctionnement en plateforme de services/dispositif IEM/SESSAD (l'offre de l'internat « classique » ne répondant plus aux besoins des usagers sur le territoire). Ce fonctionnement plus inclusif de l'IEM, reposera la question de l'évolution du bâti qui devient très vétuste.

Des travaux sont également en cours sur le rapprochement avec l'HMZ (système d'information, fonctions support, délivrance du médicament, souhait de mutualisation du plateau technique avec le SSR...) qui se matérialise par un simple conventionnement.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- représentant légal de l'établissement (établissement autonome FPH doté de la personnalité morale) ;
- stratégie institutionnelle/conduite générale de l'établissement ;
- cohérence institutionnelle/projet global d'établissement ;
- transformation et diversification de l'offre de service en lien avec la politique départementale et nationale.

III. – Profil recherché

Bonnes qualités managériales.

Bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS.

Bon sens de la communication.

Continuité des projets en cours.

Volonté de nouer des partenariats avec les acteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires, notamment pour pallier aux difficultés de recrutements des professionnels sur ce secteur.

Bonne connaissance et application de la réglementation nationale et des orientations de l'ARS Hauts-de-France.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'établissement public intercommunal social et médico-social (EPISM) Arc-en-Ciel du Perche Saosnois à MAROLLES-LES-BRAULTS (Sarthe)

I. – Description de l'établissement

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

- le site de MAROLLES-LES-BRAULTS ;
- le site de NOGENT-LE-BERNARD ;
- le site de NEUFCHATEL-EN-SAOSNOIS.

S'ajoute les bureaux administratifs sur la commune de MAROLLES-LES-BRAULTS.

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

- le site de MAROLLES-LES-BRAULTS : composé de 119 lits d'hébergement permanent, de 12 places de PASA et de 10 studios de résidence autonomie ;
- le site de NOGENT-LE-BERNARD : composé de 77 lits dont 3 lits d'hébergement temporaire et de 14 lits d'UPAD ;
- le site de NEUFCHATEL-EN-SAOSNOIS : composé de 32 lits d'hébergement permanent, de 6 lits d'hébergement temporaire et de 6 places d'accueil de jour.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

Stratégie :

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

Organisation :

- 1 directeur général ;
- 1 directeur adjoint ;
- un médecin coordonnateur.

Coordination externe et interne :

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM.

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

Il préside le CSE et anime les réunions des instances CA et CVS.

Il arbitre les choix opérationnels.

Il négocie avec les acteurs externes et internes.

Il définit la politique financière de l'établissement ainsi que la politique qualité.

Il définit l'organisation des services par activités.

Il anime une équipe : directeur adjoint et encadrement de proximité.

Le directeur dispose du pouvoir de nomination, organise l'évaluation et dispose du pouvoir disciplinaire sur les personnels de l'établissement.

Le directeur encadre et accompagne le service comptabilité dans ses missions. Il contribue au développement des compétences des professionnels du service comptabilité.

Le directeur définit l'organigramme de la structure et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion.

Il suit les tableaux de bord et les indicateurs clés (occupation des lits, indicateurs financiers et RH, etc.).

Il prononce les admissions.

La fiche de poste peut être amenée à évoluer en lien avec les missions du directeur adjoint.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

- mission de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-social (PRS, SROSM...);
- réglementation relative aux établissements médico-sociaux ;
- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, achats...);
- élaborer et piloter les choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarque qualité etc.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- conduite de projet ;
- aptitude à la concertation et à la négociation ;
- animation des instances consultatives et délibératives ;

- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médicosociaux et des établissements de santé ;
- assurer l'encadrement des équipes ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.

Qualités :

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

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des résidences de l'Aune (EHPAD de MANSIGNE, de MAYET et de PONTVALLAIN), (Sarthe)

I. – Description de l'établissement

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

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

Principaux projets à conduire :

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

II. – Description du poste

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

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

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

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

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur de l'EHPAD Les Escales 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^e 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 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Fondation Gastaldy à MENTON (GORBIO) (Alpes-Maritimes)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD public départemental Fondation Jules Gastaldy à GORBIO est à :

- 10 kms de MENTON ;
- 26 kms de NICE.

Il s'agit d'un établissement public départemental autonome. L'EHPAD dispose d'une capacité autorisée de 149 lits (119 installés), tous habilités à l'aide sociale.

Il possède également un accueil de Jour de 15 places et un PASA de 14 places.

En 2023, des dispositifs complémentaires ont été mis en œuvre : un PASA de nuit (début 2023) et un centre de ressources territorial (mi-2023).

Le projet d'établissement 2023-2027 ainsi que les projets de service ont été réalisés et validés par les instances en avril 2023.

L'EHPAD s'appuie sur des coopérations importantes notamment avec le centre hospitalier de MENTON et les principaux acteurs du territoire (CPTS, DAC, HAD, CCASS, Plateforme de répit, SSIAD...).

Le bilan financier de l'EHPAD est positif depuis 3 ans : les ERRD 2021 et 2022 présentent des résultats excédentaires importants ; 2023 devait permettre d'atteindre l'équilibre). L'établissement bénéficie d'une trésorerie confortable.

Dans le cadre du PAI Ségur, le projet de réhabilitation de l'EHPAD a fait l'objet d'une éligibilité par l'ARS en octobre 2023. Le département des Alpes-Maritimes est le maître d'ouvrage. A ce stade, l'architecte a été désigné et

la phase de diagnostics se termine. Le lancement des travaux est prévu pour mi-2025, sous réserve que le plan de financement soit finalisé d'ici fin 2023.

L'établissement s'inscrit dans une bonne dynamique de projets, d'amélioration de la prise en charge et de transformation de l'offre avec un climat social apaisé.

Pour plus d'information :

- <https://www.ehpad-gastaldy.com> (site internet) ;
- <https://www.facebook.com/EHPAD.GASTALDY> (page Facebook).

II. – Description du poste

Poursuivre la bonne dynamique engagée depuis quelques années.

Mettre en œuvre les objectifs du projet d'établissement 2023-2027 et des projets de service.

Maintenir l'activité à un niveau élevé.

Assurer l'équilibre financier de l'établissement.

Assurer une dynamique de progression de la qualité des prestations délivrées aux usagers dans le cadre de tarifs maîtrisés.

Poursuivre, en lien avec le département - maître d'ouvrage - la mise en œuvre du projet de restructuration.

Préparer la commission de sécurité qui interviendra en octobre 2024.

Poursuivre le déploiement du centre de ressources territorial.

Préparer l'auto-évaluation de l'établissement en prévision de l'évaluation externe qui est programmée en 2025.

Renouvellement du CPOM.

Participer aux actions locales de coopération et de coordination en lien avec les partenaires sanitaires, de ville et médico-sociaux.

Piloter les instances.

III. – Profil recherché

Expérience dans le domaine sanitaire ou médico-social.

Connaissance des problématiques liées au public accueilli ou accompagné par la structure.

Capacité d'accompagner le changement et la conduite de projets.

Connaissance des documents comptables et financiers.

Management d'équipes pluridisciplinaires.

Capacité à mener un projet de restructuration immobilière.

Capacité à développer et entretenir des partenariats.

Fortes aptitudes à la recherche du consensus et à la conduite du dialogue social.

Qualité de négociation et de diplomatie.

Rigueur.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD La résidence L'Olivier à l'ESCARENE (Alpes-Maritimes)

I. – Description de l'établissement

L'établissement se situe dans la commune de L'Escarène (commune péri urbaine).

Ses missions s'inscrivent, dans le cadre de l'application de la loi du 2 janvier 2002, régissant les institutions sociales et médico-sociales.

Le cœur de mission comprend :

- des actions de prévention, de sensibilisation, de socialisation en vue d'un maintien maximum d'autonomie ;
- le maintien de l'autonomie pour l'ensemble des bénéficiaires par un accompagnement personnalisé ;
- une action d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif ;
- les actions médicales, thérapeutiques, adaptées aux besoins de la personne, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;
- l'établissement La résidence L'Olivier évolue dans un environnement concurrentiel en terme d'offre d'hébergement (2 établissements privés sont installés sur la commune de L'ESCARENE) ;
- le projet de l'Etablissement est orienté vers le maintien à domicile ;

- l'accroissement de la prévalence des maladies chroniques et des situations de dépendance physique liées à cette avancée en âge se conjuguent aussi avec l'émergence de maladies invalidantes et neurodégénératives qui concernent aussi bien les patients que leurs proches aidants.

Dans ce contexte, également marqué par une réglementation mettant l'accent sur le maintien à domicile, souhait exprimé par une grande majorité des séniors, la prise en charge des personnes âgées apparaît comme un véritable enjeu pour l'établissement.

L'enjeu premier pour l'EHPAD L'OLIVIER est d'optimiser son fonctionnement dans le cadre de parcours de prise en charge des PA dépendantes afin d'apporter des réponses graduées et adaptées en toute en proposant une offre plus inclusive (la plateforme de répis, le relayage et l'expérimentation du CRT s'inscrivent dans cette démarche hébergement temporaire). A court terme l'établissement doit faire évoluer son SSIAD en un SAD.

II. – Description du poste

Missions :

Les missions du directeur de l'EHPAD public « Résidence L'Olivier » à l'Escarène sont la gestion globale et la direction stratégique d'un établissement qui œuvre en partenariat avec les autres acteurs de son territoire couvrant la vallée du Paillon, à apporter des réponses innovantes et graduées aux personnes âgées dépendantes et à leur entourage privilégiant le maintien à domicile en proposant des prises en charge inclusives préservant les liens sociaux et familiaux.

Dans cette perspective les missions se détaillent ainsi :

- définir et mettre en œuvre le projet d'établissement en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire ;
- garantir la qualité des services délivrés par l'établissement par le respect des réglementations en vigueur, l'évaluation les pratiques professionnelles et la mise en place d'actions d'amélioration continue ;
- gérer les ressources humaines et financières ;
- représenter l'établissement auprès des autorités de tutelle, des partenaires institutionnels et du public. Etre garant de l'image de l'établissement et de sa communication ;
- animer et coordonner l'équipe pluridisciplinaire en favorisant le travail en équipe et la collaboration entre les différents professionnels intervenant auprès des usagers.

Activités :

Il gère et développe les activités suivantes :

- le CRT (30 places) ;
- la plateforme de répis ;
- le relayage ;
- le SSIAD 49 places ;
- le portage de repas (plus au moins 35) ;
- l'accueil de jour (10 places) ;
- l'Hébergement Temporaire 3 places dont Hébergement Temporaire d'Urgence ;
- l'Hébergement Permanent 88 places.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre haut niveau, fonctionnaire ou agent contractuel avec une expérience d'activités professionnelles diversifiées notamment de cadre supérieur avec des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise ayant une bonne connaissance des politiques publiques dans le domaine social et de la santé.

Le poste de chef d'un établissement médico-social dynamique s'adressant à des personnes en situation de handicap, de dépendance et parfois de fragilité sociale est un métier aux multiples facettes nécessitant des compétences à la fois managériales, sociales, administratives, financières et juridiques. Il doit également être capable de faire preuve d'écoute, de dialogue et de diplomatie. De plus il doit être particulièrement attentif et intéressé par l'évolution de la politique publique relative aux personnes âgées ou en situation d'handicap ; une expérience professionnelle attestant de cette capacité est fortement attendue.

Les qualifications requises sont, a minima, pour les candidats fonctionnaires la réussite aux formations ouvertes après la réussite aux concours d'entrée dans la fonction publique hospitalière, ou pour les candidats contractuels, l'obtention d'un Master en management des organisations sociales et médico-sociales.

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'institut Chanteloup à Sainte-Savine (Aube)*I. – Description de l'établissement*

Seul établissement du département de l'Aube accueillant des enfants en situation de handicap moteur, auditif ou visuel âgés de 2 à 20 ans pour l'établissement, et de 0 à 20 ans pour les services à domicile.

Etablissement :

- 24 enfants en situation de handicap moteur, (dont 8 en hébergement 4 nuits/semaine) ;
- 15 en situation de handicap auditif, (dont 1 en hébergement) ;
- 6 en situation de handicap visuel (dont 1 en hébergement).

Services à domicile :

- SESSAD moteur : 39 enfants ;
- SAEES : 19 enfants en situation de handicap auditif ;
- S3AS : 12 enfants en situation de handicap visuel.

Participation au réseau territorial d'accompagnement d'enfants et d'adultes porteurs de handicap rare (5 places requalifiées).

II. – Description du poste

Poste de directeur de l'institut.

Développement de la stratégie de l'établissement, organisation interne, coordinations externes et internes, conduite générale de l'établissement, gestion de projets.

III. – Profil recherché

Connaissance du secteur du handicap et de la réglementation des ESMS de ce secteur.

Compétences managériales et accompagnement du changement, gestion des conflits.

Connaissance des ressources humaines et du statut de la FPH.

Maitrise de l'EPRD et des mécanismes financiers, budgétaires et comptables.

Gestion de projets.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD la Manaida et SSIAD à Pierrefort (Cantal)*I. – Description de l'établissement*

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

Compte tenu des difficultés cumulées, l'EHPAD et le SSIAD ont été placés sous administration provisoire pour une durée de 6 mois à compter du 1^{er} août 2023.

Les travaux des négociations du CPOM engagé depuis 2017 ont permis de dresser un état des lieux précis en particulier pour l'EHPAD qui connaît des difficultés financières certaines contrairement au SSIAD. Ces éléments ont permis d'identifier des axes à corriger mais qui n'ont pas pu être formalisés via un plan d'actions dans le CPOM dans la mesure où un CREF doit précéder la signature du CPOM.

Les axes qui se déclineront, seront guidés par :

- la priorisation des mesures d'économies et de redressement financier du CREF ;
- l'accompagnement adapté des PA à la capacité financière de la structure et aux besoins ;
- le rééquilibrage des missions au regard des axes prioritaires ;
- la continuité des mesures déjà entreprises et de finalisation du CREF et du CPOM ;
- la stabilisation des ressources (RH) ;
- le développement des actions de mutualisations et de coopération plus intégrées avec les structures très proches ;
- l'adaptation de la structure aux besoins réels recensés sur le bassin de vie pour le public ciblé ;
- la poursuite de l'organisation définie en interne.

L'enjeu pour la nouvelle direction sera de formaliser les objectifs prioritaires du CREF et ceux du CPOM, de poursuivre les actions mises en place en lien avec le rééquilibrage des missions, de mettre en place des actions de redressement financier nécessaires, d'accompagner les équipes dans ce contexte et de développer des mutualisations plus intégrées en partenariat avec les autres acteurs du territoire et du département.

II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

- de sécuriser et d'améliorer le fonctionnement des 2 structures dans le respect du dialogue social et des règles en vigueur sur ce champ d'intervention ;
- d'être le garant de la bonne conduite des établissements ;
- de mettre en place des mesures de redressement financier et d'économies de formaliser et prioriser les mesures du plan d'actions du CPOM et du CREF ;
- de poursuivre les améliorations engagées ;
- de stabiliser et fidéliser les équipes de professionnels engagés ;
- d'engager des dynamiques partenariales et de projets en externe afin d'adapter les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes aux besoins réels du territoire.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

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

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

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'Institut médico-éducatif et SESSAD Marie-aimée Meraville à SAINT-FLOUR (Cantal)

I. – Description de l'établissement

Chefferie d'établissement médico-social-enfance handicapée.

L'établissement public autonome est implanté au cœur de larges espaces verts à seulement 3 km du centre de SAINT-FLOUR dans le Cantal, desservie par l'A75, située à 1 heure de CLERMONT-FERRAND et de 2 h 30 de MONTPELLIER, à proximité de la station de sports d'hiver du Lioran.

Créé en 1973, l'IME a une autorisation de 52 places pour un public âgé de 6 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle avec ou non des troubles associés. Le SESSAD dispose de 17 places pour des jeunes âgés de 0 à 20 ans présentant le même profil que ceux de l'IME mais aussi des jeunes porteurs de polyhandicaps (3 places).

Depuis 2022, l'IME accueille des enfants présentant des troubles autistiques et a diversifié son offre en proposant des accueils séquentiels, personnalisés, distancés et des séjours de répit.

L'établissement s'inscrit pleinement dans les orientations décrites dans le SRS (2023-2028) et le schéma départemental de l'autonomie du Cantal (2021-2025) :

- en développant des approches concourant à l'autodétermination et le pouvoir d'agir ;

- en poursuivant la transformation de l’offre de service dans une dynamique inclusive, en consolidant l’appui à la scolarisation ;
- en proposant des réponses adaptées et souples dans une continuité du parcours du jeune dans une démarche de fonctionnement en dispositif, (suivi de situations complexes ase/handicap, reconnaissance de places dédiées aux jeunes TSA) ;
- en poursuivant ses actions en faveur d’une coordination et d’une coopération active avec tous les acteurs du territoire (ASE, ADAPEI, PEP15, centre hospitalier de SAINT-FLOUR, centre hospitalier d’AURILLAC...).

L’opération de travaux de restructuration (sans extension de capacité), qui concerne prioritairement les locaux d’hébergement, s’inscrit dans la diversification des prestations au regard des besoins des jeunes accompagnés.

L’enjeu est bien de s’adapter aux attentes et de proposer une palette de prestations au sein du dispositif proposé pour ce bassin de vie et de co-construction de projets à plusieurs acteurs.

II. – Description du poste

Missions classiques d’une direction des structures avec une volonté forte de :

- faire évoluer les orientations stratégiques de l’établissement, en accord avec les objectifs et axes stratégiques du nouveau CPOM, suivre le plan d’action du CPOM et du projet d’établissement récemment finalisés ;
- piloter la démarche d’évaluation externe attendue au 1^{er} semestre 2025 et développer la gestion des risques (acculturation de la démarche d’amélioration qualité) ;
- assurer la stabilité de la gouvernance et financière de l’établissement, au regard des investissements engagés dans le cadre de l’opération de travaux, prendre les décisions inhérentes à une bonne gestion pour maintenir les équilibres financiers ;
- conformer, harmoniser et sécuriser les pratiques professionnelles avec une attention sur la gestion des ressources humaines et la qualité du dialogue social engagé ;
- poursuivre l’accompagnement aux changements impulsé au vu des situations de prises en charge ;
- conforter la dynamique d’équipe et de coopération interne et externe, fortement impulsée dans une ouverture de l’IME-SESSAD vers l’extérieur, tant au niveau des projets individuels des jeunes proposés « à la carte », qu’au niveau des projets institutionnels à co-construire avec les partenaires du handicap et du secteur.

III. – Profil recherché

Solides compétences en termes de gestion financière et des ressources humaines, de la démarche qualité et de la gestion des risques, pour consolider une dynamique pérenne et structurante.

Bonne maîtrise du management d’équipes pluridisciplinaires, avec une capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les usagers et les familles, afin de fédérer autour de projets en lien avec les missions de l’établissement.

Aptitude à la conduite de projets et construction et impulsion de projets/actions à plusieurs porteurs.

Capacité à développer, à formaliser et à consolider les partenariats et les coopérations avec les acteurs du territoire.

Une expérience sur le champ d’intervention, du domaine de la santé et financier sera un plus.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD Les jardins de Saint-Illide à SAINT-ILLIDE et Le Bocage à PLEAUX (Cantal)

I. – Description de l’établissement

Les EHPAD de PLEAUX (41 places) et de SAINT-ILLIDE (63 places) disposant de places hébergements temporaires et une UVP à SAINT-ILLIDE, sont situés au Sud-Est du département et distants de 30 km l’un de l’autre. Ces deux structures sont ancrées dans leur territoire par une dynamique partenariale avec des enjeux en termes de mutualisation et d’attractivité en termes de personnels. Ces 2 EHPAD ont connues des difficultés et une mise sous administration provisoire qui a permis une remise à plat du fonctionnement dans un climat social apaisé. Depuis fin 2022, une direction commune a su stabiliser les fonctionnements en sécurisant les prises en charge, restaurer une confiance en interne et avec les partenaires, impulser une dynamique d’équipe et négocier les CPOM.

L’enjeu pour la nouvelle direction sera de poursuivre les actions mises en place, notamment la structuration des organisations des 2 EHPAD, d’accompagner les équipes aux changements et d’impulser la gestion de projets collaboratifs avec les autres acteurs du territoire et d’évolution de l’offre. Une vigilance doit être apportée aux questions d’attractivité des EHPAD tant sur le plan des RH que de l’activité.

II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

- de sécuriser et conforter le fonctionnement des 2 EHPAD dans le respect du dialogue social et des règles en vigueur sur ce champ d'intervention ;
- d'être le garant de la bonne conduite des établissements et des équilibres ;
- de poursuivre les améliorations et actions engagées ;
- de mettre en œuvre les nouveaux objectifs et le plan d'actions des CPOM ;
- de pérenniser et fidéliser les équipes de professionnels, de conforter le management de proximité et renforcer l'équipe administrative, comptable en support ;
- d'assurer un suivi budgétaire rigoureux et rechercher des économies ;
- d'engager des dynamiques partenariales et de projets afin d'optimiser les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes ;
- de rechercher les mutualisations possibles et rendre attractif les 2 EHPAD ;
- de conforter et diffuser les bonnes pratiques professionnelles et les réviser sur certains aspects, en particulier pour l'EHPAD de PLEAUX ;
- adapter le bâti et les modalités d'accueil aux besoins du territoire avec une réflexion sur l'agencement des locaux de l'EHPAD de PLEAUX.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

- d'une expérience du secteur et en management ;
- de compétences polyvalentes et techniques : management, analyse budgétaires et juridiques et en gestion de projets ;
- d'une envie et d'une capacité d'accompagner les équipes et les professionnels dans les évolutions des organisations attendues sur plusieurs champs d'interventions (soins-fonctions supports hôtelières...) ;
- d'une capacité à faire évoluer les projets des 2 EHPAD en termes d'adaptation de l'offre aux besoins ;
- d'aptitudes au travail en équipe, à la négociation, à l'écoute et à la diplomatie dans la communication ;
- il doit faire preuve d'adaptabilité, de disposer d'une bonne capacité d'analyse et de prise de décisions et se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations données par les autorités ;
- il devra développer une vision prospective sur les évolutions des EHPAD, du champ d'intervention en cohérence avec les orientations du schéma régional de santé et celui départemental de l'autonomie et proposer des actions répondant aux besoins identifiés sur le territoire.

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD d'Aligre à MARANS (Charente-Maritime)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de MARANS se situe à 20 km de LA ROCHELLE, au nord du département de la Charente-Maritime, proche de la Vendée.

Il comprend :

- 151 lits d'hébergement permanent ;
- 13 lits d'hébergement permanent en unité Alzheimer ;
- 4 lits d'hébergement temporaire dont 1 en unité Alzheimer et 1 d'hébergement temporaire d'urgence ;
- 6 places d'accueil de jour installées ;
- 12 places de PASA.

Il fait partie des 5 EHPAD publics autonomes membres d'un GCSMS, avec ceux de NIEUL-SUR-MER, LAGORD, AIGREFEUILLE-D'AUNIS et TONNAY-BOUTONNE. Il concourt à l'offre de places en EHPAD publics en périphérie de l'agglomération rochelaise. Les coopérations en cours au sein du GCSMS ainsi qu'avec le GHT Atlantique 17 sont à poursuivre et développer.

Il devra s'inscrire dans la réflexion pour mettre en œuvre l'EHPAD de demain : développement de modes d'accueil alternatifs, ouverture sur l'extérieur, facilitation des soins, travail sur la prévention de la perte d'autonomie et le repérage des fragilités.

II. – Description du poste

Stratégie :

L'EHPAD d'Aligre a élaboré son projet d'établissement le 04/11/2020 pour la période 2021-2025 et a signé son CPOM fin 2020 pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021. L'EHPAD d'Aligre se positionne sur le territoire de l'Aunis Nord et fait partie des groupes de travail CPTS, Contrat Local de Santé et CLS Santé Mentale.

La situation financière est saine au niveau structurel même si comme tout établissement public dans le contexte actuel, il subit les difficultés financières liées à l'inflation depuis 2022 (notamment énergies, maintenances, alimentation). La trésorerie de l'établissement lui permet de couvrir ses dépenses.

Organisation :

Le conseil d'administration est présidé par le maire de Marans. Il se réunit au moins 3 à 4 fois par an et plus si nécessaire.

Deux délégations de signature ont été mises en place, l'une pour l'attachée d'administration hospitalière, l'autre pour la cadre de santé, qui composent avec la directrice l'équipe de direction. L'attachée d'administration et la cadre de santé participent aux gardes de direction.

Coordination externe et interne :

Coopération entre EHPAD du territoire dans le cadre d'un groupement de coopération social et médico-social.

Travail en réseau avec la DAC PTA 17, le réseau du contrat local de santé de l'Aunis Nord et son pendant en santé mentale, la CPTS du territoire.

Conventions avec le groupe hospitalier Littoral Atlantique de La Rochelle pour la filière gériatrique, la médecine du travail, le plan bleu, la télémedecine...

Associé au GHT Atlantique 17, participation au projet médical de territoire, lien ville hôpital, marchés publics selon les thématiques...

Conduite générale de l'établissement :

Le directeur définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et périodes de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et urgences (sociales, judiciaires, sanitaires...)

Il prononce les admissions des personnes accueillies.

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

Il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leur famille) et de la promotion de la « bienveillance ».

Principaux projets à conduire :

- préparation à l'évaluation externe 2027 ;
- document unique et démarche PRAP ;
- suivi du sinistre façades du bâtiment dans le cadre de la garantie décennale ;
- sécurisation du circuit du médicament ;
- RGDP à mettre en place (projet de convention avec le Groupe hospitalier Littoral Atlantique/GCSMS de l'Aunis) ;
- création d'un café des aidants et améliorer le taux d'occupation de l'accueil de jour existant.

III. – Profil recherché

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

Compétences requises :

- bonne connaissance budgétaire et financière des ESMS ;
- connaissances juridiques pluridisciplinaires ;
- connaissance du secteur médico-social et gérontologique et des orientations définies dans la stratégie nationale de santé, le projet régional de santé Nouvelle-Aquitaine et le schéma départemental de l'autonomie ;
- compétences en pilotage de projet ;
- compétences en management d'équipe pluridisciplinaire ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure médico-sociale.

Aptitudes professionnelles :

- qualité de manager, de gestion du personnel ;
- gestion des conflits ;
- savoir convaincre, faire adhérer ;
- aisance relationnelle et adaptabilité à tout profil d'interlocuteur ;
- disponibilité, écoute, discrétion et empathie ;

- sens des responsabilités ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau ;
- rigueur et organisation ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

Une expérience préalable sur un poste similaire de direction ou adjoint de direction est souhaitée.

ANNEXE 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Résidence du Parc à AUDINCOURT (Doubs)

I. – Description de l'établissement

EHPAD monosite public autonome situé en milieu urbain mais bénéficiant néanmoins d'un cadre arboré, à proximité de la forêt.

Desserte routière (proximité A36) et transports en commun. Gare TGV à 30 mn.

La ville d'AUDINCOURT est située dans le Pays de Montbéliard Agglomération, dans le Nord Franche-Comté, région Bourgogne Franche-Comté. Le Pays de Montbéliard Agglomération représente un bassin de population d'environ 139 000 habitants, la commune d'AUDINCOURT recense environ 14 000 habitants.

Le territoire est doté d'un hôpital MCO à 20 mn environ, d'une clinique, de plusieurs structures de SSR et d'USLD.

L'établissement comptabilise 115 places dont :

- 26 places pour des Personnes présentant des syndromes démentiels hébergés en unité sécurisée ;
- 89 places d'hébergement permanent, dont un PASA de 14 places ;
- 5 places d'hébergement temporaire.

L'établissement ne subit pas de concurrence malgré 3 EHPAD sur MONTBELIARD, car il a bonne réputation et est récent (2012). De nombreux partenariats sont en place et l'EHPAD participe à la filière gériatrique.

II. – Description du poste

Stratégie :

Les principaux projets à conduire sont :

- la renégociation du CPOM ;
- la réécriture du Projet d'établissement ;
- le suivi du Plan d'actions ;
- le suivi du Projet « Train Virtuel » ;
- le suivi financier régulier de l'EHPAD avec les autorités administratives ;
- le suivi de la démarche « grappe ESMS numérique ».

Organisation :

Le directeur est accompagné d'une équipe structurée et expérimentée : médecin coordonateur salarié, responsable qualité, cadre supérieur de santé et cadre de santé, responsables logistique, animation, financier et achats, RH. Il dispose d'une psychologue.

ETP théoriques SAE : 82,73.

Coordination externe :

Poursuivre les coopérations, notamment avec l'hôpital (sortie d'hospitalisation), l'HAD.

Conduite générale de l'établissement :

Favoriser l'attractivité et la fidélisation des personnels médicaux (permanence médicale) et non médicaux.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la gestion d'un établissement médico-social ;
- expérience dans la conduite de projets.

Connaissances particulières requises/prévues :

- pilotage financier des EHPAD ;
- règle de gestion des ressources humaines.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude au management opérationnel de proximité ;
- aptitude au pilotage financier ;
- aptitude à la conduite du dialogue social ;
- capacité à négocier et à créer des partenariats avec les acteurs du territoire.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Les Cygnes de DROUE (Loir-et-Cher)*I. – Description de l'établissement*

EHPAD d'une capacité de 82 places pour personnes âgées en perte d'autonomie, dépendantes ou atteintes de maladies neurodégénératives, disposant d'hébergement temporaire et d'un accueil de jour.

Il bénéficie du dispositif IDE de nuit porté par le centre hospitalier de Vendôme.

Le directeur devra s'intégrer à la dynamique départementale portée par les établissements publics autonomes du territoire dans le cadre du GCSMS SEPIA 41 et contribuer fortement à la mise en œuvre du PRS 3 et du schéma départemental autonomie sur son territoire, plus particulièrement sur son articulation avec le Contrat Local de santé.

*II. – Description du poste**Stratégie :*

- actualiser le projet d'établissement ;
- négocier le prochain CPOM 2024-2028 ;
- développer la communication autour de l'offre diversifiée HP/HT/AJ ;
- ouvrir l'EHPAD sur l'extérieur et développer le dispositif Parcours en articulation avec le futur Centre de ressource territorial Nord.

Organisation :

- veiller au bon fonctionnement des instances ;
- animer l'équipe de direction et les réunions d'information en direction des personnels, des résidents et leurs familles ;
- assurer l'organisation et le suivi opérationnel des activités/projets, la coordination avec les interlocuteurs internes et externes, la planification des activités et des moyens, le contrôle, le lien avec les autorités de tarification (Conseil départemental et ARS).

Coordination externe et interne :

- participer aux réunions concernant les partenariats relatifs à la prise en charge des usagers et à la gestion des achats : GCSMS, GCS, GIP, Etablissements publics de santé et médico-sociaux, DAC, CPTS ;
- veiller à poursuivre la dynamique de développement des coopérations et mutualisations nécessaire à l'efficacité du fonctionnement de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement :

- assurer la gestion des ressources humaines, notamment en participant au développement de l'attractivité des métiers, la gestion financière, administrative et logistique.

Principaux projets à conduire :

- stabiliser la gouvernance ;
- actualiser le projet d'établissement ;
- négocier le CPOM 2024/2027 ;
- sécuriser le circuit du médicament ;
- programmer les investissements dans les différents champs (mobiliers, télécommunications ...) ;
- ouvrir l'EHPAD sur l'extérieur.

III. – Profil recherché

Expériences souhaitées avec une bonne connaissance des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge, dans les domaines de la gestion financière et des ressources humaines, de la coopération inter-établissement, de la conduite d'un projet de rénovation architecturale, de la démarche qualité.

Qualités et capacités professionnelles attendues :

- avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale ;
- manager dans un esprit participatif ;

- travailler en autonomie et savoir déléguer ;
- avoir une aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation ;
- être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- aimer le travail en équipe et les relations humaines ;
- savoir positionner l'établissement dans les réseaux de santé et médico-sociaux ;
- savoir gérer la complexité et les situations de crise.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD le Parc au COTEAU, la Maison de la forêt au PERREUX, les Hirondelles à COUTOUVRE et les Floralies à MONTAGNY (Loire)

I. – Description de l'établissement

Une direction commune comptant 4 EHPAD et un foyer résidence, représentant 316 lits.

Ces établissements sont implantés dans le ROANNAIS et sont distants les uns des autres de 8 km, et de 5 minutes du centre-ville de ROANNE, pour le site de la direction.

Cette proximité de sites offre la possibilité d'un parcours d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge des résidents. Cette mutualisation est un levier pour le recrutement des professionnels de santé.

2 PASA complètent cette offre d'accompagnement.

Le projet immobilier d'une UVP et extension des cuisines sur PERREUX diversifie l'offre sur le territoire.

Tous ces acteurs sont membres de la filière gérontologique du ROANNAIS.

II. – Description du poste

Le directeur, chef d'établissement devra coordonner la finalisation du rapprochement de ces structures, autour d'une gouvernance pensée et organisée avec à ses côtés :

- un directeur adjoint ;
- 3 attachés d'administration hospitalière (1 pour les finances, 1 pour les RH et 1 pour les affaires générales et instances) ;
- un cadre supérieur de santé qui coordonnera les équipes paramédicales secondé par deux cadres de santé et deux IDEC ;
- 4 temps de médecins-co répartis sur 3 médecins ;
- un responsable qualité gestion des risques.

Le directeur pilotera la stratégie de développement et assurera les relations avec les autorités de tarification tout en pilotant les instances de ces structures.

Des partenariats sociaux, médico-sociaux sont à consolider et à construire, afin de répondre à un besoin de la population accueillie ou mutualiser des actions envers et pour les personnes âgées du bassin de santé.

La construction d'une UVP avec l'extension de la cuisine est à conduire.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à des directeurs ayant une expérience confirmée dans la gestion d'établissements type EHPAD.

Il devra posséder une expertise du domaine gériatrique, en intégrant les politiques de santé locales, pour l'aider à piloter et gérer les stratégies de développement d'une direction commune élargie.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Les Terrasses de la Gazeille au MONASTIER-SUR-GAZEILLE (Haute-Loire)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD public autonome, situé dans la commune du MONASTIER-SUR-GAZEILLE en Haute Loire à 15 mn du PUY-EN-VELAY (où se situe le centre hospitalier Emile Roux, porteur du GHT), proche des Hauts plateaux du Mezenc.

Le territoire de la communauté de communes possède 4 autres EHPAD et 1 SSR.

L'EHPAD Les Terrasses de la Gazeille remplit pleinement son rôle d'EHPAD de proximité.

Il dispose de 65 places d'hébergement permanent et de 5 places d'hébergement temporaire. La situation financière est saine mais fragile compte tenu du contexte actuel. Il entretient des collaborations et partenariats solides avec les autres établissements médicaux sociaux du territoire et le GHT.

Les 70 chambres, toutes individuelles, sont réparties sur 2 niveaux. Les résidents sont essentiellement issus du département.

Il fait partie du projet télémédecine avec le CHER et le centre hospitalier psychiatrique Sainte-Marie. L'organisation d'une astreinte IDE de nuit entre les 4 EHPAD a été mise en place en 2014 ce qui a permis des rapprochements et harmonisations de pratiques, de mutualiser certains moyens (achats groupés, formations partagées, postes RH mutualisés (exp : diététicienne, psychologue, médecin coordonnateur).

Le CPOM a été validé pour 2024-2028.

Un nouveau projet d'établissement (2024-2028) a été construit en parallèle du CPOM. Le taux d'occupation est très bon.

II. – Description du poste

Stratégie :

- poursuivre le développement des coopérations territoriales ;
- suivre les indicateurs du nouveau CPOM ;
- impulser une démarche d'amélioration continue de la qualité en préparation à l'évaluation externe ;
- porter une réflexion sur le positionnement de la structure au regard de l'évolution des besoins du territoire.

Organisation :

- trouver un nouveau médecin coordonnateur.

Conduite de l'établissement :

- recherche des marges de manœuvre budgétaires et financières dans un contexte de forte inflation.

III. – Profil recherché

Le directeur/la directrice assure la gestion quotidienne de l'établissement.

Il pilote la gestion budgétaire, financière et logistique de la structure.

Il est le garant d'une politique assurant la qualité et la sécurité des prises en charge des résidents.

Il assure le dialogue social.

Il veille à maintenir l'équilibre financier et à fidéliser les équipes médicale et paramédicale.

Il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médicosocial et sanitaire, permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles.

Il met en œuvre une politique stratégique et opérationnelle.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoirs faire.

De formation D3S ou assimilée.

Une première expérience en direction ou direction adjointe d'un ESMS est recherchée.

Connaissances des enjeux et de la réglementation applicable au secteur sont nécessaires.

Compétence managériale requise.

Le directeur/la directrice devra s'attacher à poursuivre le travail partenarial et à le développer.

Profil :

Bonne maîtrise de la communication constructive et participative. Aisance dans les relations avec les élus locaux, partenaires institutionnels, et familles des résidents.

ANNEXE 22

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD La Rochefoucauld à PLESSE (Loire-Atlantique)

I. – Description de l'établissement

EHPAD autorisé pour 94 personnes hébergement permanent.

Un PASA de 12 places.

Pas d'hébergement temporaire.

Pas d'accueil de jour.

Personnes âgées dépendantes (+/- maladies neurodégénératives).

Pourcentage de personnes GIR 5 à 6 de 11,2 % dans les dernières données ERRD.

GMP 733 et PMP 183 en date de juin 2020.

La résidence est située en zone rurale, avec l'existence d'autres EHPAD (essentiellement publics) situés dans un rayon de 15 à 25 km aux alentours.

Points forts :

- une structure inscrite et repérée dans son territoire ;
- des partenariats multiples qu'il convient de maintenir et de faire vivre ;
- l'inscription de la structure au sein d'un collectif de 7 autres EHPAD publics autonomes ;
- des organisations de travail redéfinies et évaluées ;
- une politique RH structurée ;
- des ressources mobilisables autour du directeur (cadre de santé, MEDEC...).

II. – Description du poste

Définir des orientations stratégiques dans une vision de long terme, en lien avec la Présidente du conseil d'administration et les autorités de tarification.

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

Garantir les droits des usagers et de la qualité des prestations proposées à la personne accueillie.

S'inscrire dans les enjeux de transformation de l'offre en associant les équipes.

Développement de projets territoriaux.

Principaux projets à conduire :

- refonte des cycles de travail du personnel soignant en 2024 ;
- montée de version du logiciel de soin en 2024 (Netsoins), avec un financement assuré par des crédits SONS sollicités en octobre 2023 auprès de l'éditeur, dans le cadre du projet ;
- ESMS numérique (appartenance à la grappe Mer et Pins) ;
- installation de la fibre dédiée au sein de la résidence, en partenariat avec le fournisseur retenu, déploiement en interne tout en intégrant l'évolution du système de téléphonie interne et celui des résidents du fait de la fin du réseau commuté ;
- évaluation externe en 2025.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Qualités :

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

ANNEXE 23

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Pierre Mondine à OUTARVILLE (Loiret)*I. – Description de l'établissement*

L'EHPAD est un établissement public autonome de 80 lits, intégrant un PASA de 12 places. Il est situé dans une zone rurale, la Beauce, à 10 kilomètres de l'EHPAD de JANVILLE. Le centre hospitalier le plus proche est NEUVILLE-AUX-BOIS (20 kilomètres) puis le centre hospitalier de PITHIVIERS (21 kilomètres). Outre les EHPADs rattachés à ces deux établissements, les EHPADs voisins sont PATAY (35 kilomètres) et MALESHERBES (40 kilomètres). Historiquement, l'EHPAD d'OUTARVILLE a été en direction commune avec le centre hospitalier de NEUVILLE-AUX-BOIS jusqu'en 2009, puis en direction commune avec l'EHPAD de JANVILLE de 2009 à 2023. La direction commune avec l'EHPAD de JANVILLE a été arrêtée en septembre 2023, en raison de la faiblesse des coopérations entre les deux structures.

L'EHPAD Pierre Mondine est donc un établissement public autonome, sous la double autorité du département du Loiret et de l'agence régionale Centre-Val de Loire. L'adhésion récente au GCSMS des EHPAD publics du Loiret doit être confortée et produire des effets à moyen terme.

Le bâtiment a été construit en 1994 par le département du Loiret, l'EHPAD est donc locataire (loyer annuel). Le département du Loiret souhaite vendre le bâti, cette procédure n'étant pas encore complètement finalisée.

Un projet d'investissement est à formaliser afin de procéder à une modernisation architecturale.

II. – Description du poste

Le poste de directeur de l'EHPAD Pierre Mondine d'OUTARVILLE est un poste de chef d'établissement de plein exercice englobant l'ensemble de l'activité de ce type de structure : gestion des ressources humaines et management, gestion administrative (instances, CPOM, ...) et technique (fonction supports, ...), gestion budgétaire et comptable, participation aux actions de coopération extérieure, gestion de projet notamment sur le plan architectural, respect de la démarche qualité.

Un service administratif composé de 3 personnes (RH, budget, accueil-facturation) est présent.

Deux projets sont à mener en parallèle : un management respectueux et dynamique des équipes d'une part et un projet de fermeture et transfert d'activité vers un autre établissement d'autre part.

Les équipes ont connu de nombreuses directions depuis 10 ans avec des types de managements divers et variés, le (a) futur (e) directeur (rice) devra stabiliser le climat social (qui s'est apaisé depuis quelques mois), faire vivre les instances d'une manière participative, rétablir des relations de confiance avec les représentants des familles et renouer des rapports constructifs avec les autorités de tarification et les organisations syndicales.

Le projet de reconstruction d'un EHPAD neuf devra être porté en lien avec le maire et l'AMO. L'objectif est de poursuivre l'activité dans le bâtiment actuel en veillant à son entretien durant plusieurs années en toute sécurité pour les résidents et les salariés, et dans un second temps procéder à un transfert d'activité progressif vers le nouvel établissement quand celui-ci sera achevé.

III. – Profil recherché

Une ou des expériences réussies à la fois en matière de conduite de dialogue social (respect et dialogue avec les représentants du personnel, tenues de réunions de service, recherche de solutions et d'améliorations des conditions de travail, application du statut de la fonction publique hospitalière) et de projets architecturaux sur le long terme (fermeture d'un site, reconstruction, transfert progressif) seront très appréciées pour ce poste.

Outre les compétences de gestion d'un EHPAD autonome (ressources humaines, dimension budgétaire et comptable, démarche qualité, coopération extérieure, ...) des connaissances en marchés publics, en suivi de projets architecturaux (AMO, PLU), en réunions de chantiers, seront nécessaires pour conduire le projet de reconstruction de l'EHPAD neuf.

Des connaissances ou un vif intérêt pour les questions bâtimentaires (structure, toiture, chaufferie, entretien) sont requises et indispensables.

ANNEXE 24

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur des EHPAD André Aldebert à NASBINALS (Lozère)
et Saint-Joseph à SAINT-URCIZE (Cantal)***I. – Description de l'établissement*

Les deux établissements sont positionnés dans un territoire rural, situés dans le sud du Cantal pour l'EHPAD de SAINT-URCIZE et Nord de la Lozère pour l'EHPAD de NASBINALS. Le territoire est couvert par 4 établissements, les 2 EHPAD de NASBINALS et SAINT-URCIZE couvrent la moitié de la capacité avec 73 places cumulées.

Une convention de direction commune datée du 29 mars 2019 porte uniquement sur le partage du temps d'intervention du directeur.

Le taux d'équipement en places d'EHPAD est élevé sur le secteur. Pour autant le taux d'occupation sur l'EHPAD de NASBINALS est important, traduisant son attractivité. En revanche, du fait de ses 4 chambres doubles, l'EHPAD de SAINT-URCIZE connaît une baisse d'activité importante. L'EHPAD de SAINT-URCIZE travaille en lien avec le secteur psychiatrique ce qui lui permet d'accueillir des personnes en situation de handicap, plus jeunes que les autres résidents.

Depuis 2020, aucun des deux établissements n'a eu recours à l'intérim, ce qui démontre l'attractivité de ces deux établissements. Cela s'explique par le fort investissement des équipes et de l'encadrement (moins de 5 % de taux d'absentéisme à SAINT-URCIZE), mais aussi par une politique de santé et de qualité de vie au travail volontariste. Les établissements disposent de la présence d'un médecin coordonnateur à temps partiel.

Le dialogue social est à la fois serein et très constructif. A SAINT-URCIZE, à des fins d'économies, les effectifs ont été réduits de près de 10% en quatre ans, sans conflit social.

Pour autant, le directeur devra avoir une attention particulière à la gestion des emplois et compétences et à la formation professionnelle ainsi qu'à la maîtrise des coûts financiers.

A NASBINALS, le CPOM doit être signé fin 2024 et le projet d'établissement, renouvelé. Le CPOM permettra d'engager l'établissement dans une nouvelle période de gouvernance, avec des objectifs renouvelés.

A SAINT-URCIZE, le CPOM a été signé début 2024, pour la période 2024-2028, et le projet d'établissement doit être renouvelé.

Un projet architectural a été réalisé sur l'EHPAD St Urcize et inclut une maison de santé de proximité dans laquelle le médecin traitant réalise des consultations dans le cadre de son activité libérale.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

EHPAD de NASBINALS :

- le projet d'établissement a couvert la période 2015-2019, il sera à renouveler ;
- le CPOM est prévu pour 2024. Le PRS 2023-2028 permettra d'y intégrer des objectifs cohérents avec le diagnostic qui aura été fait par l'établissement sur ses priorités ;
- le taux d'occupation est assez important et la situation financière est saine mais reste fragile car la structure affiche des résultats déficitaires sur les derniers exercices.

EHPAD de SAINT-URCIZE :

- le CPOM a été signé début 2024, pour la période 2024-2028, et le projet d'établissement doit être renouvelé.

Depuis 2019, les 2 EHPAD sont en direction commune. Cette convention prévoit une mutualisation de la direction (0,6 ETP sur l'EHPAD de NASBINALS et 0,4 ETPS sur l'EHPAD de SAINT-URCIZE).

Les 2 établissements pratiquent une politique de partenariat en particulier avec les centres hospitaliers et géro-nto-psychiatriques de la Lozère et du Cantal. Des professionnels de santé interviennent à temps partiel.

Les domaines RH et financiers sont des paramètres majeurs de la fonction de direction.

Principaux projets à conduire :

- projets d'établissement et CPOM ;
- structuration du plan d'amélioration continue de la qualité ;
- télé-médecine ;
- poursuite de la mise en place du projet ESMS numérique (retenu en lien avec GHT Lozère) ;
- nouvelle évaluation.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite du projet d'établissement avec prise en compte des évolutions de la structure et définition des orientations stratégiques de l'établissement ;
- capacités managériales, de dialogue et d'écoute, de rigueur ;
- gestion administrative avancée telle que l'élaboration de CPOM, de dossiers de réponse aux AAC, AAP et AMI ;
- projet de coopération, dynamique de réseau (les 2 EHPAD fait parties du GHT Lozère) ;
- conduite du dialogue social ;
- communication interne et externe.

Connaissances particulières requises/prévues :

- compétences dans le domaine du sanitaire et du médicosocial (EHPAD, HAD, DAC, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs, centre de ressources territoriales).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacités relationnelles et aptitudes au management requises sur ce poste : animation d'équipe, conduite de projet, dialogue qualitatif avec les autorités, sens relationnel affirmé ;
- gestion budgétaire et financières des établissements médico-sociaux ;
- aptitudes au travail d'équipe et de réseau ;
- rigueur et organisation.

ANNEXE 25

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Les Petites Promenades à VARZY (Nièvre)*I. – Description de l'établissement*

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

Le nouveau projet d'établissement 2021-2026 a été réalisé en concertation avec les professionnels de l'établissement et a été validé par les instances (CVS, CTE et CA) fin 2021. En 2022 il sera diffusé aux autorités de tutelles, aux résidents et leur famille, aux professionnels, aux partenaires et intervenants. Un comité de pilotage a été créé, les premières actions seront à évaluer en fin d'année 2022.

CPOM 2019-2024.

Taux d'occupation en 2021 : 94,57 %.

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

Etablissement au plafond de la convergence depuis 2021.

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

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

*II. – Description du poste**Stratégie :*

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

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

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

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

Aptitude à l'innovation et à la conduite de projets.

Capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci.

Aptitude à la négociation.

Conduite du dialogue social.

ANNEXE 26

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur de l'EHPAD Francis Panicot
à TOULOUGES (Pyrénées-Orientales)***I. – Description de l'établissement*

Autorisé en 2003, l'établissement a ouvert ses portes en 2007. Il est implanté sur la commune de TOULOUGES (proximité immédiate de Perpignan et de toutes les commodités), en zone pavillonnaire sur un vaste terrain dont

une grande partie est aménagé en jardin d'agrément et comporte deux niveaux (RDC et R+1). Les chambres sont toute individuelles et dotées de salles de bains privatives.

Actuellement locataire (Office public de l'habitat 66), l'EHPAD a engagé des démarches visant à acquérir la propriété du bâtiment (emprunt accordé par la Banque des Territoires).

La création de 6 places d'Accueil de Jour rattachées a été actée par les autorités (arrêté d'autorisation délivré en 2022) ; ces places sont en cours d'installation.

L'EHPAD est habilité partiellement à l'aide sociale (30 % des places HP) et est financé au tarif partiel sans PUI. La dernière validation AGGIR/PATHOS est intervenue en 2022. L'établissement a fait l'objet d'un contrôle sur pièce fin 2023 dans le cadre du plan national d'inspection contrôle des EHPAD 2022-2024.

Le CPOM a été négocié en 2023 et reste à finaliser.

Fin 2023, l'EHPAD a intégré le dispositif de suivi de la commission des ESMS en difficultés et bénéficiait de la mobilisation du Fonds d'urgence.

L'établissement entretient un partenariat étroit avec les EHPAD publics autonomes du département dans le cadre d'un GCSMS constitué à cet effet (formation, démarche qualité, achats publics et conduite de projet innovant).

II. – Description du poste

Maitrise budgétaire et programmatique du projet de rachat et d'installation des places d'AJ.

Conduite et mise en œuvre du projet d'établissement.

Gestion et animation des ressources humaines.

Gestion budgétaire, financière et comptable de la structure (dont maintien des grands équilibres financiers).

Finalisation du CPOM.

III. – Profil recherché

Expérience dans la gestion d'un EHPAD ou ESMS souhaitée.

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

- conduite du changement ;
- transparence et rigueur de gestion ;
- compétence en gestion de projet ;
- connaissance des problématiques liées au public accueilli ;
- capacité à développer et à entretenir les partenariats ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'un EHPAD ;
- sens de l'organisation ;
- capacité d'analyse ;
- aisance relationnelle ;
- capacité de décision.

ANNEXE 27

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur de l'EHPAD Résidence de la Mossig à WASELONNE (Bas-Rhin)

I. – Description de l'établissement

L'établissement est nommé, depuis 2023, résidence de la Mossig.

La résidence de la Mossig est un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

Il s'agit d'un établissement médico-social autonome.

L'établissement adhère au groupement de coopération sanitaire et médico-social du Bas-Rhin.

La capacité d'accueil est de 106 lits répartis sur 2 étages, à raison de 53 lits par niveau.

Le rez-de-chaussée comporte un pôle d'activités et de soins adaptés de 14 places, l'accueil et les bureaux administratifs, la buanderie, la cuisine et les services techniques.

De gros travaux de rénovation et d'humanisation s'achèveront en 2024.

Les derniers GMP et PATHOS validés en 2019 sont respectivement de 781 et 212.

Le budget d'exploitation s'établit à six millions d'euros, dont 315 000 € de dotations aux amortissements des immobilisations (hors travaux).

L'établissement est au tarif global de soins sans pharmacie à usage interne, selon les modalités définies dans l'article R. 314-167 du code de l'action sociale et des familles.

Le statut du personnel est régi par la fonction publique hospitalière. Il y a 70,00 ETP au sein de l'EHPAD.

II. – Description du poste

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement visées dans l'article L. 315-17 du code de l'action sociale et des familles. Il est le représentant légal de l'établissement et a la responsabilité des actions conduites par l'établissement.

Il met en œuvre le projet d'établissement et coordonne l'exécution des délibérations du conseil d'administration.

Il assure la conduite de l'établissement et le pilotage de projets organisationnels, des relations partenariales et le management des équipes.

Il dispose du pouvoir de nomination, organise l'évaluation et dispose du pouvoir disciplinaire sur les personnels de l'établissement.

Il est responsable de la bonne marche de son établissement et en assure la gestion administrative et financière. En ce sens il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

En lien avec l'ARS et la CeA, il définit et fait évoluer le projet d'établissement, négocie le CPOM et initie après analyse les projets de restructuration, de fusion ou de coopération.

Il conduit et évalue la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement. Il coordonne avec les partenaires du territoire, les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.

Il s'assure de la bonne conduite générale de l'établissement et s'assure du respect du droit des usagers et de la promotion de bientraitance.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau 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.

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience dans la direction d'ESMS :

- gestion des établissements en situation financière tendue ;
- maîtrise du dialogue social et du pilotage d'un ESMS.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance des budgets et des finances publiques, de la comptabilité publique et du contrôle de gestion ;
- connaissances relatives à la législation et la réglementation des EHPAD (loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002...);
- code des marchés publics, réglementation associée et jurisprudence ;
- management d'équipes ;
- gestion de projets ;
- capacité d'écoute et de communication.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Maîtrise de l'ensemble des compétences du métier de directeur d'établissements sociaux et médico-sociaux permettant un exercice en responsabilité dans un établissement public :

- capacité de décision ;
- aptitude à la concertation et à la négociation ;
- capacité de management ;
- réflexion prospective ;
- sens du travail en équipe et du collective ;
- rigueur méthodologique et organisationnelle ;
- sens de la communication.

ANNEXE 28

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur de l'EHPAD de LA CHARTRE-SUR-LE-LOIR
et de LOIR-EN-VALLEE (Sarthe)***I. – Description du poste*

Les EHPAD de La Chartre-sur-le-Loir et de Loir-en-Vallée sont distants de 4,5 km. Et sont situés à 50 minutes du MANS et de TOURS.

Il/elle dirige de la direction commune.

Il/elle préside les comités de direction qui se tiennent environ tous les deux mois.

Il/elle est assisté(e) par un directeur adjoint en charge des achats, du SI et de la qualité, également en charge de la gestion courante de l'EHPAD de LOIR-EN-VALLEE).

Autres informations pratiques concernant le poste :

– absence de logement de fonction, de ce fait, versement de l'indemnité compensatrice de logement ;

la répartition du temps de travail au sein de la direction commune est répartie comme suit :

- 60 % EHPAD de LA CHARTRE-SUR-LE-LOIR, 40 % EHPAD de LOIR-EN-VALLEE ;
- participation aux gardes de direction en semaine sur l'EHPAD de LA CHARTRE-SUR-LE-LOIR et participation au tour de gardes mutualisées entre les EHPAD publics du Sud Sarthe 1 weekend sur 7.

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Le directeur sera en charge de la gestion courante du site de l'EHPAD de LA CHARTRE-SUR-LE-LOIR (admissions, relations avec les usagers, achats courants, gestion courante des ressources humaines...).

Parallèlement, il ou elle sera référent des domaines fonctionnels suivants pour les deux établissements de la direction commune :

Gestion des ressources humaines : le directeur assure la gestion des ressources humaines des 2 EHPAD (carrière, formation, recrutement, absentéisme, dialogue social) et coordonne la réponse aux appels à projets relatifs aux ressources humaines et à l'amélioration des la qualité de vie et des conditions de travail.

Gestion des finances et de l'analyse de gestion : suivi financier, élaboration et suivi des EPRD et des ERRD en lien avec l'adjointe des cadres en charge des finances, suivi des impayés, suivi des frais de séjour, suivi du mandatement des factures en lien avec les adjointes administratives en charge de la facturation, relations avec la Paierie départementale du MANS.

Gestion des instances de l'établissement : le directeur assure l'animation et le suivi des conseils d'administration, des comités sociaux d'établissement et des conseils de vie sociale.

Gestion de la communication : le directeur aura en charge la gestion de la communication de la direction commune avec notamment le suivi de la mise à jour du site internet et coordonnera le lien avec les médias.

Gestion des projets de coopération : le directeur représente l'établissement et contribue à l'établissement de coopération avec les partenaires extérieurs de la direction commune pour améliorer les parcours de soins de la filière gériatrique.

En tout état de cause, le directeur interviendra concernant les activités décrites dans le référentiel métier :

Stratégie :

Il/elle définit les choix stratégiques, établit le projet d'établissement, et assure les suivis des plans d'actions qualité.

II. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience de management en EHPAD, ou dans une structure médico-sociale ou sanitaire.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances du statut de la fonction publique et de la réglementation relative au contrat de travail au sein de la fonction publique hospitalière ;
- connaissances de la réglementation applicable aux finances publiques ;
- connaissances relatives à la démarche qualité au sein d'un établissement médico-social ;
- connaissances relatives à la gestion de projet.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- management d'équipe ;
- capacité organisationnelle ;
- capacité de négociation ;
- gestion de crise.

ANNEXE 29

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur des EHPAD André Estienne à CADENET
et l'Age d'Or à CUCURON (Vaucluse)***I. – Description de l'établissement*

Les deux établissements en direction commune sont distants de 7 kms et se situent en zone rurale : CADENET (4 000 habitants) fait partie du Parc national naturel du Lubéron et CUCURON (2 000 habitants). Les communes sont distantes de 60 kms d'AVIGNON, 25 kms d'APT, 26 kms d'AIX-EN-PROVENCE.

Les capacités des deux établissements en direction commune sont ainsi réparties :

- EHPAD André Estienne (CADENET) : 90 places d'hébergement permanent, 1 PASA ;
- EHPAD l'Age d'Or (CUCURON) : 51 places d'hébergement permanent dont 1 place HTU.

Un projet de direction commune a été adopté fin 2019 et permet la mutualisation des fonctions support.

Les deux établissements sont implantés en cœur de village et intègrent chacun un bâti historique. Ils concentrent l'offre médico-sociale publique habilitée à l'aide sociale sur un rayon de 25 kms et sont inscrits dans la filière sanitaire et gériatrique du secteur de Pertuis.

II. – Description du poste

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

L'organigramme de direction commune met en évidence la mutualisation entre les deux établissements des principales fonctions supports qui lui sont rattachées.

Le directeur est autonome, en relation avec les autorités de tutelle et le conseil d'administration. Il assure la conduite de l'établissement et le pilotage de projets organisationnels, des relations partenariales et le management des équipes.

L'EHPAD André Estienne est sous CPOM pour la période 2017-2022, le bilan intermédiaire a été réalisé en 2022. L'évaluation de la qualité de l'établissement est prévue en 2024. L'établissement dispose d'un projet d'établissement renouvelable à compter de 2023.

Concernant l'EHPAD l'Age d'Or, l'élaboration du CPOM est programmée en octobre 2023 ; l'évaluation de la qualité est prévue en 2025.

Les 2 établissements ont été concernés par le plan national de contrôle des EHPAD en 2023.

*III. – Profil recherché**Expérience professionnelle appréciée :*

- conduite d'établissement et pilotage de projets organisationnels ;
- capacités managériales solides et accompagnement des équipes au changement ;
- capacité à structurer et à décliner une démarche qualité.

Connaissances particulières requises :

- maîtrise de l'environnement budgétaire des EHPAD (EPRD, ERRD) ;
- maîtrise des outils de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 ;
- connaissance des règles des marchés publics.

Compétences professionnelles requises :

- compétences de pilotage budgétaires avérées ;
- conduite du dialogue social ;
- capacité à organiser et piloter le travail pluridisciplinaire dans le cadre d'une direction commune.

ANNEXE 30

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur du centre d'hébergement, d'accueil et de soins des Vosges Méridionales :
EHPAD intercommunal de PLOMBIERES-LE-VAL-D'AJOL (Vosges)***I. – Description de l'établissement*

Direction unique de 3 sites et composantes (EHPAD et SSIAD) : EHPAD le Val de Joye, site siège de la direction situé à 9 km de l'EHPAD Le Clos des écureuils situé à PLOMBIERES-LES-BAINS et le SSIAD - ESA situé à SAINT-NABORD.

La direction unique de ces trois composantes/sites (EHPAD et SSIAD-ESA) bénéficie de composantes favorables, du fait de leur implantation au Sud du département des Vosges et à proximité du Massif des Vosges et de la Haute-Saône, de leur projet et des organisations pensées avec les équipes.

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

Cette direction a permis de structurer une organisation et une gestion assurant un cadre de travail privilégié, permettant notamment d'accueillir les personnes dans un environnement de vie agréable et paisible, tout autant animé et dynamique.

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

La négociation récente du CPOM permet de poser les perspectives immédiates de développement positionnant les établissements comme des acteurs et partenaires d'un réseau et d'un territoire.

II. – Description du poste

Stratégie :

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

Organisation :

La structure générale des établissements a bénéficié de l'expertise et des compétences de la directrice actuelle qui a su améliorer les axes à conforter dont l'équipe administrative.

Les composantes du soin et de l'accueil sont bien installées et les ressources mises en partage pour tous les sites.

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

Coordination externe et interne :

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

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

Conduite générale de l'établissement :

La direction de ces établissements dont la gestion a été rigoureuse et suivie permettant d'engager de manière régulière et pérenne les investissements nécessaires à leur bon fonctionnement.

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

III. – Profil recherché

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

Savoir conduire les établissements avec le Conseil d'administration.

Savoir manager.

Capacité d'écoute, relationnelle et d'empathie.

Savoir négocier et mener le dialogue social.

Savoir fédérer les acteurs autour du parcours.

Savoir conduire le changement.

Etre dynamique et prendre des initiatives.

Savoir décider.

Savoir communiquer.

Connaitre le système médico-social et sanitaire.

Connaitre la réglementation.

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

Savoir résister à la pression.

ANNEXE 31

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur des EHPAD Résidence des Fontenottes à ANCY-LE-FRANC
et résidence Camille Rizier à RAVIERES (Yonne)***I. – Description de l'établissement*

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

II. – Description du poste

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

- la gestion des finances et de l'analyse de gestion ;
- la gestion et l'animation des instances des deux établissements ;
- la gestion de la politique de la communication ;
- la gestion de la qualité et des risques ;
- la gestion de projet de coopération ;
- la gestion et le pilotage des RH.

Stratégie :

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

Organisation :

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

Coordination externe et interne :

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

Conduite générale de l'établissement :

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

Le volet RH a été sécurisé en 2022 et est placé sous contrôle de l'adjoint de direction ; adjoint de direction qui a l'objectif d'établir des tableaux de bord fiables avec des indicateurs de performance tant sur les finances que sur les frais de séjour et autres fonctions RH.

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

III. – Profil recherché

Expérience gestion multi-site appréciée.

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

ANNEXE 32

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur de l'EHPAD Château de Bouron
et de l'EAM l'éveil du scarabée à CHAMPCEVRAIS (Yonne)***I. – Description de l'établissement*

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

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

L'EHPAD a ouvert en 1965 avec 19 lits. Depuis des extensions ont été construites, notamment l'unité ALZHEIMER, crée il y a dix ans, avec 2 zones permettant la déambulation et le repérage dans des espaces éclairés par des patios arborés et un jardin sécurisé. Une unité pour personnes âgées atteintes de maladies psychiatriques a également été créé récemment.

Si globalement se dégage de l'EHPAD un sentiment de sécurité et de tranquillité, des ajustements et des rénovations doivent être réalisés. La salle à manger des résidents se révèle trop petite, l'établissement manque de petites salles d'animation et salon famille, d'un service infirmier adapté, d'une salle de rééducation. Un projet architectural est donc à programmer rapidement. Des projets pour diversifier l'offre doivent également être menés au cours des prochains mois (accueil de jour, PASA, EHPAD hors-les-murs).

EAM : 20 résidents adultes aux TSA majoritaires. L'EAM propose une architecture récente et atypique, en forme de scarabée, le corps étant un grand espace de vie et les pattes distribuant les chambres. Son architecture novatrice fait l'objet de la visite régulière d'architectes. L'extérieur bénéficie d'un grand jardin sécurisé possédant des ateliers d'activité et une petite ferme pédagogique.

II. – Description du poste

Management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement.

Auto-évaluation à poursuivre et évaluation externe à organiser.

Projet d'établissement à renouveler en 2024 pour l'EHPAD et 2025 pour l'EAM.

CPOM à construire.

Missions propres à la direction à poursuivre (stratégie, finances, RH, travaux) aux côtés d'une équipe d'encadrement et administrative dynamique et engagée.

Poursuite de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (IDE, AS, cuisiniers, etc.)

III. – Profil recherché

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

Management d'équipe et conduite de projet.

Maîtrise des règles budgétaires, RH et propres aux travaux.

Capacités d'animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions.

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

ANNEXE 33

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur des EHPAD de COURSON-LES-CARRIERES, EHPAD et SSIAD de COULANGES-SUR-YONNE et EHPAD de CHATEL-CENSOIR (Yonne)

I. – Description de l'établissement

60 places (EHPAD COURSON-LES-CARRIERES) + 61 places (EHPAD COULANGES-SUR-YONNE) + 30 places SSIAD COULANGES-SUR-YONNE (27 PA + 3 PH) + 62 places (60 HP dont une unité PHV de 15 places + 2 HT - EHPAD CHATEL-CENSOIR).

– travaux à prévoir sur COULANGES-SUR-YONNE ;

– établissement entré dans le dispositif HTSH (hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation) ;

– fusion à poursuivre ;

– cuisine mutualisée entre COURSON et COULANGES ;

– membre du GEPY (groupement des établissements publics de l'Yonne).

II. – Description du poste

Management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement.

Projet d'établissement à renouveler.

CPOM et évaluation à mener en 2024.

Missions propres à la direction à poursuivre (stratégie, finances, RH, travaux) aux côtés d'une équipe d'encadrement et administrative dynamique et engagée.

Poursuite de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (IDE, AS, etc.).

III. – *Profil recherché*

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

Management d'équipe et conduite de projet.

Maîtrise des règles budgétaires, RH et propres aux travaux.

Capacités d'animation et de coopération avec les acteurs du territoire et les institutions.

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



ANNEXE II

FICHE DE CANDIDATURE

Emploi de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social*(Deux pages maximum)*

Poste demandé :

Date de publication au *Journal officiel* :**A. – INFORMATIONS PERSONNELLES**

Nom et prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel : Portable :

Courriel :

Diplômes universitaires et professionnels :

Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

.....

B. – SITUATION 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 2024 : 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) :

.....