

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 : TSSN2418146V

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

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

- EHPAD de GANNAT (Allier), (*cf.* fiche de poste en annexe I-1) ;
- centre hospitalier de LANGOGNE et des EHPAD de PRADELLES et de LUC (Lozère), (*cf.* fiche de poste en annexe I-2) ;
- EHPAD public intercommunal de CERNY, de SAINT-VRAIN et de LA-FERTE-ALAIS (Essonne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-3).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de CERILLY (Allier), (*cf.* fiche de poste en annexe I-4) ;
- maison de retraite intercommunale de CHATEAURENARD-BARBENTANE (Bouches-du-Rhône), (*cf.* fiche de poste en annexe I-5) ;
- centre hospitalier de CONDAT et EHPAD de RIOM-ES-MONTAGNES(Cantal), (*cf.* fiche de poste en annexe I-6) ;
- EHPAD de PIERREFORT (Cantal), (*cf.* fiche de poste en annexe I-7) ;
- EHPAD de SAINT-ILLIDE et de PLEAUX (Cantal), (*cf.* fiche de poste en annexe I-8) ;
- EHPAD de SALIGNAC-EYVIGUES (Dordogne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-9) ;
- EHPAD d'AUDINCOURT (Doubs), (*cf.* fiche de poste en annexe I-10) ;
- EHPAD de BARBAZAN (Haute-Garonne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-11) ;
- EHPAD de CASTELNAU-DE-MEDOC (Gironde), (*cf.* fiche de poste en annexe I-12) ;
- EHPAD Intercommunal de SEMBLANÇAY et de LA-MEMBROLLE-SUR-CHOISILLE (Indre-et-Loire), (*cf.* fiche de poste en annexe I-13) ;
- institut médico éducatif et professionnel du Tarn-et-Garonne de MIMIZAN-PLAGE (Landes), (*cf.* fiche de poste en annexe I-14) ;
- foyer de vie à MONCLAR (Lot-et-Garonne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-15) ;
- EHPAD de VARZY (Nièvre), (*cf.* fiche de poste en annexe I-16) ;
- EHPAD de BRASSAC-LES-MINES (Puy-de-Dôme), (*cf.* fiche de poste en annexe I-17) ;
- EHPAD public de MORNANT (Rhône), (*cf.* fiche de poste en annexe I-18) ;
- EHPAD de TANGINGES (Haute-Savoie), (*cf.* fiche de poste en annexe I-19) ;
- institut médico-éducatif de GRAND COURONNE (Seine-Maritime), (*cf.* fiche de poste en annexe I-20) ;
- établissement public médico-social de la Fondation HARDY à FONTENAY-TRESIGNY (Seine-et-Marne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-21) ;
- pôle gérontologique du Riou Blanc au SEILLANS (Var), (*cf.* fiche de poste en annexe I-22) ;
- instituts médico-éducatif, DITEP et SESSAD de MIRECOURT, et IME de DARNEY (Vosges), (*cf.* fiche de poste en annexe I-23) ;
- EHPAD d'ANCY-LE-FRANC et de RAVIERES (Yonne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-24) ;
- EHPAD et EAM de CHAMPCEVRAIS (Yonne), (*cf.* fiche de poste en annexe I-25).

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>).

carrière/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 judiciaire ;
- 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 judiciaire.

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

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

Recevabilité des candidatures :

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

Examen des candidatures :

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

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

II. – Quatre membres avec voix consultative :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

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

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

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction, une formation adaptée à leur mission. La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

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

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE I

FICHES DE POSTES

Annexe 1

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'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 235 places, soit :

- 215 lits en hébergement permanent ;
- 10 lits en hébergement temporaire, dont 2 en accueil de nuit ;
- 10 places d'accueil de jour.

Les 225 places en hébergement (HP/HT) sont réparties entre 9 unités, dont 3 sont de l'hébergement sécurisé avec 41 lits au total (38 HP et 3 HT).

Il dispose d'un PASA de 14 places et également de sa propre pharmacie à usage intérieur.

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 télémédecine avec d'autres EHPAD environnants : l'EHPAD de Chantelle, établissement porteur du projet, EHPAD de Lapalisse, Le-Mayet-de-Montagne, Saint-Gerand-le-Puy et l'EPMS d'Ebreuil-Echassières.

Le CPOM est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024 ; il porte sur la période 2024-2028.

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 s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

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

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

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

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 bonnes 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 doit avoir une grande capacité d'analyse financière, au regard de la situation financière difficile de l'établissement, et une aptitude à 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.

Performance économique et financière.

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 ou de directrice 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 (Haute-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, oncologie, 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 centre hospitalier 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 impliqué 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 (centre hospitalier du Puy, CHU Nîmes).

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 langonnais.

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 (centre hospitalier, 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 Conseil départemental).
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 3

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD public intercommunal
« Les Résidences du Val d'Essonne de Cerny, de Saint-Vrain et de La-Ferté-Alais (Essonne) »*

I. – Description de l'établissement

Accueil de personnes âgées dépendantes.

Services autorisés et nombre de lits/places.

La capacité totale est fixée à 234 places se répartissant de la manière suivante :

- site de Cerny : 68 places d'hébergement permanent, 5 places d'hébergement temporaire ;
- site de La-Ferté-Alais : 80 places d'hébergement permanent, 4 places d'hébergement temporaire ;
- site de Saint-Vrain : 76 places d'hébergement permanent, 1 place d'hébergement temporaire.

II. – Description du poste

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

Stratégie

Concrétiser les objectifs définis dans le CPOM, le projet d'établissement et les évaluations.

Représenter la structure au niveau local et départemental.

Retrouver une situation financière saine et pérenne.

Organisation

Le directeur définit et pilote la stratégie globale de l'établissement. Il est assisté d'un directeur adjoint.

Coordination externe et interne

Le directeur dispose d'une délégation permanente du Conseil d'administration pour négocier et signer les conventions de coopération et de partenariat. Le directeur représente les 3 sites dans le GCSMS départemental « Les EHPAD publics de l'Essonne ».

Principaux projets à conduire

Harmonisation des processus à la suite de la fusion des trois établissements.

Achèvement de l'évaluation.

Redressement de la situation financière des trois sites.

II. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Rigueur et professionnalisme.

Sens de la négociation dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales et les partenaires du territoire.

Bon relationnel pour une gestion efficace des relations avec les résidents, leur famille et les personnels de l'établissement.

Bonne technicité sur le plan budgétaire et financier.

Esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises/prévues

Très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale.

Très bonne connaissances budgétaires et financières.

Compétences professionnelles requises/prévues

Compétences en matière de management.

Compétences budgétaires et financières.

Capacité au travail en équipe.

Aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

Annexe 4

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice EHPAD « La Vigne au Bois » à Cerilly (Allier)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD La Vigne au Bois est situé en sortie de bourg de Cerilly, commune de 1 316 habitants, située à 40 minutes de Montluçon et Moulins, et à une heure de Clermont-Ferrand.

Il partage le territoire de la communauté de communes du Pays de Tronçais avec deux autres établissements : l'EHPAD privé associatif La Chesnaye situé à 13 km à Saint-Bonnet-Tronçais, et l'EHPAD public autonome d'Herisson, situé à 16 km.

Il remplit pleinement son rôle d'EHPAD de proximité, avec une capacité totale de 111 lits en hébergement permanent, dont une unité de vie protégée de 15 lits (Alzheimer).

Il dispose également d'un PASA de 14 pour les résidents atteints de la maladie d'Alzheimer associant des troubles du comportement, modérés.

Il entretient des collaborations et partenariats solides que ce soit avec d'autres établissements médicaux sociaux, notamment l'EHPAD d'Herisson situé à proximité, mais également le CHSI d'Ainay-le-Chateau, établissement psychiatrique disposant d'une équipe mobile de psychiatrie, et avec l'établissement de santé de référence sur le bassin de Montluçon, à savoir le centre hospitalier de Montluçon-Neris-les-Bains.

Il fait partie :

- du projet télémédecine, porté par le centre hospitalier de Moulins/Yzeure, avec d'autres EHPAD environnants ;
- du projet d'hygiène buccodentaire avec les EHPAD de Saint-Bonnet-Tronçais et Herisson.

Le CPOM qui est en cours, porte sur la période 2024-2028.

Le projet d'établissement a été revu et porte sur la période 2023-2027.

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 s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

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

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

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

III. – Profil recherché

Le candidat doit disposer d'une bonne aptitude managériale et de travail en équipe.

Il doit également détenir de bonnes capacités de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations fixées par les autorités.

Il doit être en capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, disposer d'une aptitude à la concertation et pouvoir conduire des projets multi partenariaux.

Maîtrises et/ou connaissances attendues

Le candidat doit avoir une bonne connaissance de la gestion administrative et financière d'un établissement, savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ainsi que les recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

Il doit également avoir le sens de la rigueur dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité.

Le candidat doit avoir une bonne aptitude à l'animation d'équipe et à la conduite de projet, avoir une capacité d'analyse et d'anticipation, une capacité de décision et de fortes aptitudes à la négociation.

Annexe 5

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de la maison de retraite intercommunale de Chateaurenard-Barbentane (Bouches-du-Rhône)

I. – Description de l'établissement

La maison de retraite publique intercommunale (MRPI) de Chateaurenard-Barbentane est issue de la fusion des deux établissements en mars 2011 :

- « Canto Cigalo », site de Chateaurenard : 70 lits HP, 14 places de PASA, 8 places d'AJ ;
- « La Raphaëlle », site de Barbentane : 50 lits HP, 12 places de PASA.

Le site de Chateaurenard est vieillissant. Le site de Barbentane est neuf, mais les précédentes directions ont dû œuvrer pour corriger une centaine de malfaçons.

Les communes de Chateaurenard et Barbentane sont distantes de 10 km par route départementale.

La fusion des deux établissements a permis la mutualisation de moyens et de compétences notamment au niveau de la lingerie, dans un contexte économique contraint.

Ce travail inter-établissement s'est également développé avec l'EHPAD « La Durance » de Noves. Plus largement, la MRPI travaille en collaboration avec l'ensemble des acteurs du territoire : DAC, PFR, Réseaux de santé, établissements de santé.

Le CPOM a été signé à la fin 2019, il conviendra donc d'engager un travail en interne et en lien avec les autorités de tutelle pour un renouvellement en 2025.

La situation financière est fragile. En effet, un CREF a été signé en août 2021 puis évalué en 2022 et 2023 avec l'établissement et le conseil départemental. Une subvention FIR au titre du Fond d'urgence a été allouée en 2023. Il conviendra donc d'engager un travail de suivi en interne et en lien avec les autorités de tutelle et de tarification.

La future direction devra engager une réflexion sur son schéma directeur immobilier, et proposer un projet de réhabilitation qui tienne compte des capacités financières en investissement et en exploitation de l'établissement.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

Accompagner les mutations du contexte réglementaire et les évolutions concomitantes aux besoins des personnes âgées : suivi du CPOM, consolidation de la procédure à suivre dans le cadre de l'EPRD, suivi des dispositifs SEGUR, suivi du CREF.

Organisation

La gouvernance est caractérisée par une relation forte et constante entre la direction, le médecin coordonnateur et le cadre de santé. Pour autant dès que le sujet se présente, les personnels sont associés ou représentés lors des réunions de travail, en particulier quand les autorités de tutelle et de tarification sont présentes.

Coordination externe et interne

Entretien des partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les établissements de soins de proximité (hôpitaux, cliniques, HAD, SPASAD, SSIAD) et poursuivre la démarche d'intégration du réseau gérontologique local : PFR, DAC, PIS, etc.

Il est attendu des EHPAD publics autonomes de consolider les coopérations et mutualisations dans le cadre d'un groupement territorial social et médico-social (GTSMS) ou d'un rapprochement avec le GHT13.

Conduite générale de l'établissement

Consolider avec les personnels, la concertation, le dialogue social et les efforts de professionnalisation par la formation des ressources humaines.

Maintenir une gestion budgétaire et financière rigoureuse dans le cadre de la procédure de l'EPRD afin de garantir le maintien et le développement de la qualité de la prise en charge des personnes âgées dépendantes.

Principaux projets à conduire

Conception et suivi du projet de réhabilitation du site de Chateaurenard.

Suivi du CREF ou d'un avenant au CREF.

CPOM 2025-2030.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Le candidat devra déjà avoir eu une expérience de direction car il aura la charge de deux établissements. A cet égard, les expériences en tant que directeur d'EHPAD seront appréciées.

Le candidat devra s'inscrire dans la poursuite des actions engagées dans le cadre d'un retour à une gestion financière et budgétaire saine et s'investir dans la présentation auprès des autorités de tutelle du projet de restructuration de la MRPI.

Il devra promouvoir un dialogue social apaisé et une communication renforcée avec les résidents et leurs familles.

Il devra poursuivre les coopérations avec les partenaires présents sur le territoire et s'inscrire dans les dispositifs de coordination existants (PFR, DAC, ...).

Connaissances particulières requises/prévues

Managériales et stratégiques.

Connaissance de la législation et réglementation des EHPAD (lois récentes, normes, risques, sécurité).

Compétences en pilotage de projets (projet d'établissement, projets de vie des résidents).

Compétences en management d'équipes multidisciplinaires.

Connaissances en gestion budgétaire et financière.

Maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure médico-sociale.

Compétences professionnelles requises/prévues

Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Aptitude au travail d'équipe et de réseau : savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme celui des partenaires en externe.

Savoir être attentif et prendre en compte les usagers et leur famille.

Avoir le sens de la négociation et de la communication.

Disponibilité, écoute, discrétion et empathie.

Sens des responsabilités.

Dynamisme, réactivité et force de proposition.

Rigueur et organisation.

Annexe 6

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice du centre hospitalier de Condat-en-Feniers
et de l'EHPAD « Fernand Brun » à Riom-es-Montagnes (Cantal)*

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Condat-en-Feniers est un hôpital de proximité. Il dispose d'une offre de soins répartie de la manière suivante :

- médecine (15 lits) ;
- EHPAD (90 places dont PASA - 14 places et accueil de jour 6 places) ;
- SSIAD (33 places).

Un CRT est en cours d'implantation depuis le 1^{er} mars 2024.

Des partenariats rapprochés ont été mis en place dans le cadre du GHT Cantal afin de développer des coopérations pour une offre structurée et coordonnée sur le territoire.

Les principaux enjeux pour le centre hospitalier de Condat-en-Feniers sont :

- consolider l'organisation en poursuivant la continuité des soins par le recrutement de personnels qualifiés ;
- poursuivre la dynamique engagée sur l'activité de médecine tout en se conformant aux nouvelles conditions réglementaires ;
- consolider son positionnement comme hôpital de proximité, notamment par la mise en place de consultations avancées ;
- poursuivre les axes de la démarche qualité ;
- renforcer les mutualisations entre les deux établissements et le travail collaboratif avec les partenaires du bassin de vie (MSP de Condat-en-Feniers notamment) en particulier au travers des filières en cours de déploiement avec le GHT Cantal.

LEHPAD « Fernand Brun » à Riom-es-Montagnes (86 places dont une unité Alzheimer) est situé sur un territoire dynamique. Une importante réhabilitation architecturale est à conduire après une première phase déjà réalisée et une relocalisation de l'unité.

Ses principaux enjeux sont :

- mettre en place un plan d'actions de retour à l'équilibre financier ;
- travailler les axes de communication en vue d'améliorer l'attractivité des personnels ;
- poursuivre le projet architectural et les actions d'optimisation des organisations recherchées ;
- conforter les partenariats dynamiques existants sur ce secteur.

Les axes transverses pour les deux structures :

- réfléchir aux besoins de recomposition de l'offre sur le territoire d'actions ;
- renforcer les dynamiques internes de structuration des organisations engagées.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, management des équipes, communications interne et externe. Il veillera à assurer une vigilance sur l'activité de médecine du centre hospitalier de Condat-en-Feniers, maintenir les équilibres financiers et fidéliser les équipes médicales et paramédicales.

Les principaux projets à conduire pour la direction commune sont :

- la négociation du CPOM de Riom-es-Montagnes : mise à jour outils loi 2002, bilan du précédent CPOM et définition des nouveaux objectifs ;
- l'installation du CRT sur le territoire par une montée en charge graduelle ;
- la mise en œuvre des évolutions des prestations et des autorisations des deux établissements au regard des travaux de recomposition de l'offre PA engagés et des besoins du bassin de vie.

III. – Profil recherché

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

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

Annexe 7

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice 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 8

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice 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 9

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Marcel Cantelaube »
à Salignac-Eyvigues (Dordogne)*

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Marcel Cantelaube » d'une capacité de 92 places, dont 90 places d'hébergement permanent, 2 places d'hébergement temporaire.

Etablissement ancré dans son territoire et ouvert sur l'extérieur, il conviendra de maintenir, voire de développer, cette dynamique.

Il est attendu de l'établissement qu'il s'engage dans une logique de coopération et de mutualisation avec les établissements proches, ainsi que dans une dynamique de projets, en répondant, notamment aux différents appels à candidatures ou à manifestation d'intérêt publiés annuellement.

Enfin, dans un contexte global de tensions sur les ressources humaines, une réflexion en collégialité avec les autres établissements du territoire sur l'attractivité des métiers du médico-social paraît intéressante.

II. – Description du poste

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

Sur le plan stratégique :

- poursuivre et développer l'intégration de l'établissement sur le territoire, en lien avec la plateforme territoriale d'appui, au bénéfice des résidents et usagers ;
- projet d'établissement ;
- signature du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) maintenir l'équilibre financier de l'établissement.

Sur le plan de l'organisation :

- une consolidation du travail engagé.

Sur le plan de la coordination externe et interne :

- un renforcement de la coordination existante et un développement de celle-ci en externe.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Rigueur et professionnalisme.

Sens de la négociation dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales et les partenaires du territoire.

Bon relationnel pour une gestion efficace des relations avec les résidents, leur famille et les personnels de l'établissement.

Bonne technicité sur le plan budgétaire et financier.

Esprit d'entreprise pour développer les partenariats.

Connaissances particulières requises

Très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale. Très bonne connaissances budgétaires et financières

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

Compétences en matière de management.

Compétences budgétaires et financières.

Capacité au travail en équipe.

Aptitude à fixer des objectifs, les suivre et évaluer leur réalisation.

Annexe 10

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice 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 Montbéliard, 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 coordonnateur 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 11

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Paul Oddo »
de Barbazan (Haute-Garonne)*

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

Le directeur encadre les équipes pluridisciplinaires et développe une politique managériale et de ressources humaines. Son management est favorable à l'émergence de compétences et de savoir-faire des personnels en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (en partenariat avec les établissements voisins).

Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations en impliquant les responsables de services.

Il favorise l'intégration de l'EHPAD dans le tissu social, médico-social et sanitaire afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles : il concourt à l'intégration de la maison de retraite au sein de la commune, participe aux activités culturelles et sociales.

Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement l'établissement.

Il inscrit l'établissement dans une dynamique territoriale, plus particulièrement en lien avec les professionnels de santé libéraux et les établissements de santé.

Organisation

Le directeur clarifie les missions de chacun en cadrant les droits et devoirs de chacun.

Il fixe les axes de développement institutionnels et conduit les organisations de manière participative, (négocie les moyens de parvenir aux objectifs) mais fixe les résultats attendus et les délais.

Coordination externe et interne

Il fait évoluer l'établissement vers les orientations nationales et territoriales.

Il saisit toute opportunité de collaboration avec les établissements voisins.

Il impulse une politique d'accueil et d'accompagnement des familles appropriées.

Il dynamise les instances.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée

Développement d'une politique de ressources humaines : gestion prévisionnelle des métiers et compétences.

Expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques.

Conduite de projets opérationnels : projet d'établissement, projet architectural, conduite du changement.

Connaissances particulières requises/prévues

Bonnes connaissances en RH et en management.

Connaissances budgétaires, financières relatives aux ESMS.

Connaissances de l'environnement et de la politique de santé régionale et départementale afin de s'inscrire dans une dynamique d'animation territoriale associant les établissements de santé et les établissements médico-sociaux.

Compétences professionnelles requises/prévues

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

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

Annexe 12

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Méduli »
de Castelnau-de-Medoc (Gironde)*

I. – Description de l'établissement

EHPAD public autonome de 80 lits et 12 places de PASA.

Bâtiment neuf livré en 2 phases de 40 lits : le déménagement de la seconde partie sera effectué mi-février 2024.

Territoire proche métropole bordelaise (30'), milieu rural en proximité de l'océan.
Etablissement adhérent du GCSMS des EHPAD publics autonomes avec dynamique partenariale.

Enjeux

Fidélisation des personnels.
Solidification du maillage partenarial sur le territoire.
Adaptation à un public rural.

II. – Description du poste

Les missions et activités liées au poste s'inscrivent dans le référentiel des métiers de directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux.

A cela s'ajoutent les chantiers prioritaires suivants :

- stabiliser un binôme médecin coordinateur – cadre de santé ;
- stabiliser la situation financière de l'établissement ;
- approfondir la relation partenariale, notamment avec la filière psychiatrique ;
- mener le chantier personnes handicapées vieillissantes ;
- formaliser les différents partenariats existants ;
- négocier le CPOM de l'établissement ;
- ouvrir l'EHPAD sur son environnement.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuels, 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.

- directeur.rice ayant une expérience solide du management et de bonnes capacités relationnelles notamment dans la gestion du dialogue social et de la conduite du changement ;
- expertise dans la gestion financière et les plans de retour à l'équilibre ;
- capacité à créer, formaliser et entretenir des partenariats avec des acteurs sanitaires, sociaux, médico-sociaux et associatifs ;
- capacité à négocier avec les différents partenaires.

Annexe 13

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD intercommunal de Semblançay
et de La-Membrolle-sur-Choisille (Indre-et-Loire)*

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD intercommunal de Semblançay-la-Membrolle est un établissement public autonome, multisites, composé de la « Résidence Jeanne de Ruzé » (10, rue Foulques-Nerra, 37360 Semblançay) et de la « Résidence Notre Dame des Eaux » (2, rue de la Billonnière, 37390 La Membrolle-sur-Choisille).

Il gère également un SSIAD, 2, chemin de Versailles, 37306 Semblançay.

Les 2 sites sont respectivement situés à 7 et 15 km au Nord de Tours, direction Le Mans/Angers.

L'EHPAD a une capacité de 169 places : 83 à Semblançay et 86 à La Membrolle.

Le SSIAD dispose de 64 places : 56 PA et 8 PH.

Le site de Semblançay est locataire avec une fin de convention de gestion au 30/09/2028.

L'EHPAD est propriétaire du site de la Membrolle.

L'établissement est un des EHPAD de la Métropole, il est habilité à l'aide sociale pour l'ensemble des places. L'établissement a un bon taux d'occupation. Le public est un peu différent d'un site à l'autre et permettrait de développer une proposition de l'offre différenciée pour proposer une réponse aux besoins plus globale sur la métropole.

La mise en place d'un CRT en perspective sur le territoire implique une coopération avec le détenteur de l'autorisation.

La réforme des SSIAD est à accompagner pour développer l'activité et répondre aux besoins des personnes à domicile sur les 2 territoires.

L'EHPAD doit être positionner comme établissement ressource pour le nord de l'agglomération

II. – Description du poste

Le directeur est le représentant légal de l'EHPAD.

Il est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, logistiques, management des équipes, communication interne et externe.

Il veille à :

- améliorer et à consolider l'équilibre financier de l'établissement ;
- fidéliser les équipes médicales et paramédicales ;
- harmoniser et sécuriser les pratiques professionnelles avec une attention sur la gestion des ressources humaines et la qualité du dialogue social engagé.

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.

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

Il fait vivre le projet d'établissement et doit s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM à finaliser.

Il devra élaborer et suivre un contrat de performance, devant permettre le retour à l'équilibre de l'établissement.

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 : (évaluation interne et prépare l'évaluation externe prévue en 2025).

Il met en œuvre les différents projets relatifs notamment à la transformation de l'offre de l'EHPAD (unités dédiées et PASA), à la réforme des SSIAD, la collaboration avec un CRT dans le cadre du virage domiciliaire amorcé.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Management de projet : réflexion en mode projet et méthodologie.

Réflexion à venir sur la transformation de l'offre dans l'établissement et l'accueil de nouveaux publics.

Réflexion à mener sur le territoire en lien avec le CRT.

Management des organisations.

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissances du public issu de la gériatrie.

Gestion financière des ESMS (M22), comptabilité publique.

Maitrise des réglementations sanitaires et médico-sociales.

Gestion des ressources humaines (savoir animer, motiver et mobiliser des équipes pluridisciplinaires).

Tous les aspects de la gestion administrative d'un EHPAD.

Créer et animer les coopérations inter-établissements.

Compétences professionnelles requises/prévues

Bon sens du dialogue : partenaires sociaux, familles, autorités de tarification.

Capacité à mobiliser et fédérer une pluralité d'acteurs.

Capacité confirmée à la communication dans tous ses aspects

Gestion des conflits.

Avoir le sens de l'autorité et capacité à arbitrer.

Compétences organisationnelles

Capacité à structurer et accompagner les équipes.

Méthodologie.

Rigueur.

Autonomie : Capacité de détermination de ses propres objectifs.

Annexe 14

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de l'institut médico-éducatif et professionnel Tarn-et-Garonne à Mimizan-Plage (Landes)

I. – Description de l'établissement

L'institut médico-éducatif et professionnel Tarn-et-Garonne a été créé le 25 juin 1956.

Sa capacité est fixée à 60 places. Il fonctionne sous forme d'internat de semaine et d'accueil de jour et propose une prise en charge thérapeutique, éducative, scolaire et professionnelle. Il accueille une population mixte, âgée de 10 à 20 ans (et plus âgée pour les jeunes relevant des amendements Creton), atteinte de déficiences intellectuelles ou de troubles du spectre autistique.

Cet établissement est situé sur la côte landaise, en bord de mer. Ce site dispose d'un climat doux et agréable et offre un cadre de vie très appréciable à ses habitants.

II. – Description du poste

Le directeur(trice) doit veiller au bon fonctionnement et à la continuité du service rendu par l'établissement dont il a la responsabilité, dans le respect de la réglementation, du cadre des politiques sociales et médico-sociales.

Il doit impulser l'adaptation du projet d'établissement, visant le redimensionnement de l'offre d'accueil, en lien avec les besoins des populations accueillies.

Le directeur devra également :

- poursuivre les actions engagées dans le cadre du dialogue social et de l'attractivité des métiers ;
- préparer l'évaluation qualité prévue en 2025 et le CPOM.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée

Développement d'une politique de ressources humaines : gestion prévisionnelle des métiers et compétences.

Expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques.

Conduite de projets opérationnels : projet d'établissement, conduite du changement.

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissance du secteur du handicap.

Connaissances budgétaires, financières relatives aux ESMS.

Compétences professionnelles requises/prévues

Compétences relatives aux fonctions de chef d'établissement d'un IME :

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

Annexe 15

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice du « Foyer du Mont-Clair » à Monclar (Lot-et-Garonne)

I. – Description de l'établissement

Le « Foyer du Monclair » à Monclar-d'Agenais est un foyer de vie pour adultes en situation de handicap.

Il dispose de 75 places dont 63 places en hébergement permanent, 4 places d'accueil temporaire et 8 places d'accueil de jour.

Il accueille des adultes en situation de handicap psychique vieillissant.

L'établissement est sous la tutelle du Conseil départemental et s'agit du seul établissement public du département qui accueille des personnes en situation de handicap.

L'établissement est intégré au GCSMS 47 au sein duquel contribuent les EHPAD publics autonomes du département.

Les enjeux pour l'établissement sont les suivants :

- adaptation de l'établissement à l'évolution du public accueilli en lien avec les orientations du schéma départemental autonomie ;
- finalisation de la réorganisation des ressources humaines ;
- poursuite du travail de coopération avec le GCSMS : finalisation de la démarche qualité, déploiement du projet ESMS numérique ;
- collaboration avec les structures accueillant des personnes en situation de handicap du secteur associatif ;
- structuration de la politique qualité et réalisation de l'évaluation externe.

II. – Description du poste

Poste de directeur de la structure qui emploie 50 salariés.

Conduite générale de l'établissement : ressources humaines, financier, fonctionnement de l'établissement en lien avec :

- 1cadre socio-éducatif ;
- 1 adjoint des cadres en charge des finances ;
- 1 adjoint des cadres en charge des ressources humaines ;
- 1 adjoint administratif en charge des dossiers des résidents.

III. – Profil recherché

Voir la fiche de poste téléchargeable sur le site du CNG (<https://www.cng.sante.fr/directeurs/votre-carriere/publications-postes-mouvement>, section : « Directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux », rubrique « Avis de vacances d'emploi de directeur ou de directrice d'établissement sanitaire, social et médico-social »).

Annexe 16

Fiche de poste

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

I. – Description de l'établissement

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

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

CPOM 2019-2024.

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

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

Etablissement au plafond de la convergence depuis 2021 :

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

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

II. – Description du poste

Stratégie

Développement des mutualisations.

Rapprochement avec les autres EHPAD publics du département.

Aptitude au dialogue social avec le Conseil d'administration, l'ARS et le CD et les acteurs du territoire.

Vigilance sur la gouvernance interne et sur le suivi financier.

Poursuite de la politique d'investissement.

Poursuivre les démarches pour trouver un médecin coordonnateur.

Principaux projets à conduire

Développer la démarche prévention en EHPAD.

Développer la démarche qualité de vie en EHPAD.

Développer la culture de la déclaration des EIG.

III. – Profil recherché

Connaissances du secteur médico-social et plus particulièrement des personnes âgées.
Le poste nécessite d'excellentes qualités en management et en gestion.
Aptitude à l'innovation et à la conduite de projets.
Capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci.
Aptitude à la négociation.
Conduite du dialogue social

Annexe 17

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Les Vallons Fleuris »
à Brassac-les-Mines (Puy-de-Dôme)*

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Les Vallons Fleuris », situé sur la commune de Brassac-les-Mines (3 300 habitants), desservie par l'autoroute A75, est à 56 km du centre-ville de Clermont-Ferrand et à 15 minutes de la ville d'Issoire.

C'est un établissement autonome d'une capacité de 89 lits dont 2 lits d'hébergement temporaire dont l'autorisation couvre la période 2017-2032.

Cet établissement bénéficie d'une nouvelle structure reconstruite en 2016, qui inclue un PASA de 14 places, et d'un personnel motivé et dynamique.

Le CPOM a été signé le 28 novembre 2023, couvrant la période 2024-2028.

L'établissement est en dotation globale avec PUI. A ce titre, il dispose d'un ETP pharmacien/préparateur. L'établissement ne dispose pas de médecin coordonnateur, toutefois une réflexion autour du recrutement est menée en lien avec le CH d'Issoire. La prise en charge médicale est assurée par une quinzaine de médecins traitants.

Les organisations mises en place sont les suivantes :

- horaires de travail des IDE, AS et ASH sans coupure ;
- intervention de kinésithérapeutes libéraux 2 fois par semaine ;
- démarche QVT en lien avec ARACT ;
- le projet d'établissement 2020-2024, son renouvellement est prévu en 2024-2025.

Ces dernières années, certains projets ont pu être initiés et se sont concrétisés :

- télémédecine avec la formation du personnel ;
- la mise en place du logiciel Net Soins en septembre 2023 ;
- pour l'investissement, acquisition d'un minibus en 2023.

Ancrage territorial important avec un réseau partenarial actif (acteurs publics, CH d'Issoire, EHPAD, association AVIHE, association de bénévoles...). Une future direction commune est attendue avec les EHPAD de Saint-Germain-Lembron et d'Ardes-sur-Couze.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

Suivi du plan de réaménagement des prêts.
Renouvellement du projet d'établissement.
Suivi et mise en œuvre des objectifs du CPOM 2024-2028.

Développement de l'activité médico-sociale

Allier prise en soins et développement de la vie sociale pour garantir une qualité du lieu de vie des personnes âgées.

Gestion des ressources humaines

Poursuivre la mise en place de la GPEC et la mise en stagiairisation et titularisation.
L'établissement est à jour des RGPD et dispose d'un DPO extérieur.

Gestion administrative

Le personnel administratif comprend 4 ETP et est composé notamment d'une adjointe administrative et ainsi qu'un responsable des finances.

En l'absence de candidature sur les EHPAD de Saint-Germain-Lembron et Ardes-sur-Couze, le candidat retenu pour l'EHPAD « Les Vallons Fleuris » pourra être sollicité pour un intérim de direction sur ces 2 EHPAD avec une perspective de direction commune sur les EHPAD de Brassac-les-Mines, de Saint-Germain-Lembron et Ardes-sur-Couze. Ces 2 derniers EHPAD fonctionnent d'ores-et-déjà avec une direction par intérim commune, les organisations sont harmonisées voire mutualisées (sur poste paie par exemple, plan de formation...).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

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

Connaissances particulières requises/prévues

Le candidat devra maîtriser le travail en réseau et le développement de coopérations avec les acteurs du territoire et avoir dans ce cadre une parfaite connaissance du secteur médico-social.

A ce titre, il sera probablement demandé au candidat d'assurer la direction par intérim des EHPAD de Saint-Germain-Lembron et d'Ardes-sur-Couze et in fine de mettre en place une direction commune sur les 3 EHPAD.

Des connaissances sur l'analyse financière et budgétaire sont attendues dans le cadre du suivi du réaménagement de prêt.

Compétences professionnelles requises/prévues

Le candidat devra disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement. Il devra dans ce cadre être en mesure de mener à bien concertation et coordination au sein de l'équipe de direction et de fédérer les équipes autour du projet d'établissement de l'EHPAD.

Le chef d'établissement est le garant du respect des droits des résidents. Il est à ce titre en charge de l'organisation de l'accueil de ces derniers et du pilotage de la coordination des différentes équipes au service des personnes âgées.

Il est également le garant du positionnement de l'EHPAD au sein du territoire notamment au travers de l'actualisation et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il coordonne à ce titre les coopérations tant internes qu'externes.

Annexe 18

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD public de Mornant (Rhône)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est implanté sur la commune de Mornant, situé à une vingtaine de kilomètres au sud-ouest de Lyon et à une dizaine de kilomètres de Givors. Des grands axes routiers (Lyon, Givors, Rive-de-Gier) permettent une accessibilité facile à la structure. Des lignes de bus réguliers proposent des liaisons avec Lyon et Saint-Etienne.

L'EHPAD dispose de 90 places d'hébergement permanent, d'un service d'hébergement temporaire de 15 places et d'un PASA de 14 places. L'établissement a fait le choix de ne pas aménager d'unité de vie protégée afin de conserver un établissement ouvert.

Toutes ses places sont habilitées à l'aide sociale.

Un foyer de vie pour personnes handicapées vieillissantes (géré par Acolea-AMPH) est intégré dans les locaux de l'établissement (unité de 12 lits).

L'établissement est à ce jour entièrement rénové (à l'exception de la cuisine), moderne et offre des conditions de vie et de prise en charge des résidents ainsi que les conditions de travail du personnel optimales. Les espaces favorisent à la fois la rencontre et la vie sociale et permet de répondre de façon individualisée et adaptée aux besoins et attentes des résidents.

L'EHPAD de Mornant s'inscrit dans une dynamique territoriale forte et intégrée aux différents réseaux du territoire : travail partenarial avec les services de la commune, de la Communauté de commune, filière gérontologique Rhône Sud, ACOLEA-AMPH, ALGED, association de bénévoles...

Les 5 prochaines années doivent permettre de :

- poursuivre la dynamique d'ouverture vers l'extérieur ;
- renforcer les liens avec les structures sanitaires et médico-sociales ;
- poursuivre la stabilisation des effectifs ;
- participer activement au bon fonctionnement du GCSMS EPURH.

II. – Description du poste

Le directeur doit définir la politique stratégique de l'établissement en lien avec les politiques sociales, médico-sociales et sanitaires du territoire dans l'objectif d'assurer un accompagnement de qualité des résidents.

Descriptif synthétique des activités

- Mettre en œuvre la politique stratégique de l'établissement définie par le conseil d'administration.
- Rédiger et évaluer les axes stratégiques du projet d'établissement.
- Mettre en œuvre et décliner les objectifs du CPOM (2024-2028).
- Créer des partenariats et maintenir les partenariats existants (équipes mobiles diverses, HAD, centre hospitalier de Givors, SSIAD...).
- Assurer la gestion financière de l'établissement.
- Assurer la gestion des relations avec les différents acteurs locaux et les autorités de tarification.
- Garantir la qualité des prestations réalisées pour un accompagnement de qualité avec les usagers.
- Garantir la sécurité des usagers et personnels, en mettant en place les mesures destinées à la sécurité des personnes et des biens (incendie, attentat, violences diverses et cybersécurité).
- Organiser les fonctionnements administratif et logistique de l'EHPAD.
- Assurer le maintien de la démarche qualité.
- Participer et animer les différentes instances internes.
- Définir la politique de gestion des ressources humaines : GPEC, lignes directrices de gestion, plan de formations, plan d'actions RPS/QVT, égalité hommes/femmes.
- Veiller à l'attribution de ressources humaines suffisantes pour permettre la réalisation d'un accompagnement de qualité.
- Manager les responsables des différents secteurs d'activité.

III. – Profil recherché

Ce poste nécessite une expérience avérée en direction d'établissement ou de service dans le secteur médico-social.

Connaissances requises

- Connaissance pointue du secteur médico-social et gérontologique.
- Connaissance de la législation et de la réglementation des EHPAD.
- Connaissance en gestion budgétaire et comptabilité publique.

Compétences professionnelles requises

- Compétence en pilotage de projets : projet d'établissement, projet de vie des résidents, projet des travaux à conduire sur l'établissement.
- Compétences en management d'équipe pluridisciplinaire : mise en œuvre des actions relatives à la gestion du personnel et des ressources humaines (recrutement, formation, évaluation, accueil, articulation des intervenants extérieurs), animation de l'équipe pluridisciplinaire en veillant au développement des compétences individuelles et collectives, conduite des entretiens d'évaluation et repérage des besoins de formation et qualification.
- Compétences budgétaire et comptable : élaboration des EPRD et ERRD, définition d'une trajectoire financière permettant de libérer de la capacité d'investissement.

Annexe 19

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Grange »
à Taninges (Haute-Savoie)*

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Grange est un établissement public autonome situé dans un environnement rural à 30 minutes de l'autoroute A40 et 45 minutes de l'aéroport de Genève. Il est intégré à la filière gériatrique du centre hospitalier Alpes Léman (accessibilité 30 minutes en voiture) établissement support du GHT Haute-Savoie Nord.

Il accueille 77 résidents en hébergement permanent dont 11 dans une unité de vie protégée et 3 résidents en hébergement temporaire. Il dispose d'un PASA de 14 places et reçoit un accueil de jour 2 jours par semaine avec une mise à disposition de locaux.

Il participe au maintien à domicile des personnes âgées de la communauté de communes des Montagnes-du-Giffre en assurant une prestation de portage de repas toute l'année.

L'établissement ne subit pas de concurrence par son recrutement local et sa bonne notoriété reconnue par les familles et la population locale.

Le CPOM signé en 2019 doit faire l'objet d'une nouvelle négociation durant l'année 2025.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'EHPAD :

- 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 ;
- l'objectif de stabilisation et de fidélisation des équipes de professionnels engagés reste prioritaire dans un contexte de recrutement complexe sur le territoire ;
- vous veillez à avoir des relations humaines fortes avec les résidents et leurs familles ;
- vous êtes garant de la gestion administrative, logistique, budgétaire et financière de l'établissement ;
- vous assurez le pilotage des ressources humaines, budgétaires en suivant les tableaux de bord, les indicateurs clés d'activités ;
- vous assurez la mise en œuvre et l'évaluation du projet d'établissement en lien avec les objectifs définis dans le CPOM ;
- vous assurez le pilotage de la politique qualité et gestion des risques et préparer la visite de certification en 2025 ;
- vous animez l'ensemble des instances CA, CVS, CSE ;
- vous serez amené à réaliser la négociation du nouveau CPOM au cours de l'année 2025 ;
- vous participez aux actions menées par la filière gériatrique rattachée au centre hospitalier Alpes Léman.

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

III. – Profil recherché

Une ou des expériences réussies à la fois en matière de management en équipe pluridisciplinaire 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) et de gestion d'une opération d'investissement (réhabilitation d'une villa en appartements pour le personnel) seront très appréciées pour ce poste.

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissances de gestion d'un EHPAD autonome (ressources humaines, dimension budgétaire et comptable, démarche qualité, coopération extérieure, communication interne et externe...)

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.

Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les bonnes pratiques professionnelles.

Gestion budgétaire et financières des établissements médico-sociaux.

Savoir adapter l'activité de l'établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.

Aptitudes au travail d'équipe et de réseau.

Rigueur et organisation.

Annexe 20

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'institut médico-éducatif « Le Clos Samson »
à Grand Couronne (Seine-Maritime)*

I. – Description de l'établissement

ESMS situé sur le territoire de santé de Rouen-Elbeuf dans le département de la Seine-Maritime.

CPOM 2021/2025.

Projet d'établissement 2023/2028.

Le DIME est le seul IME public sur la rive Sud de l'agglomération rouennaise. Il est membre cœur de la C360 et participe aux différents groupes de travail. Il est membre d'un GCSMS avec des ESMS public et privé.

Dans le cadre de la transformation de l'offre médico-social, le DIME dispose d'une offre de service diversifiée, permettant de proposer différentes modalités d'accompagnement des enfants et des jeunes : SEES/SIPFP/SESSAD généraliste/EMAS L'ESMS est doté de 102 places : 80 places semi-internat et 22 places en milieu ordinaire.

II. – Description du poste

Elaborer le projet d'établissement dans le cadre de la politique générale définie par l'organisme gestionnaire et des politiques médico-sociales du territoire.

Mettre en œuvre les décisions stratégiques déterminées par le projet d'établissement.

Veiller à la conformité des actions de l'établissement avec les réglementations en vigueur.

Organiser les conditions d'accompagnement des personnes accueillies et des familles.

Veiller à la qualité des prestations de l'établissement (accueil, soin, accompagnement).

Veiller au respect des droits et à la sécurité des personnes et des professionnels.

Etablir le bilan d'activité de la structure et identifier les axes d'évolution.

Mettre en œuvre la démarche d'évaluation de la structure.

Gérer les relations sociales au sein de l'ESMS.

Elaborer l'ERRD et l'EPRD.

Suivre le budget et l'utilisation des ressources, en définir les investissements prioritaires.

Assurer la représentation de la structure.

Développer le travail en réseau et établir des partenariats.

III. – Profil recherché

Expérience en montage et participation à des projets de territoire, multi-partenarial.

Expertise dans le pilotage de service ou d'établissement médico-social.

Maitrise du dialogue social.

Maitrise de la démarche CPOM.

Maitrise des éléments de tarification des ESMS.

Maitrise du CAS.

Annexe 21

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public médico-social de la « Fondation HARDY » à Fontenay-Trésigny (Seine-et-Marne)

I. – Description de l'établissement

La direction et les équipes ont travaillé depuis plus de trois ans sur l'évolution de l'offre d'accompagnement, et depuis le mois de mai 2023, il dispose d'une autorisation de fonctionnement en plateforme de services coordonnés « toutes modalités » de 224 places dont 9 places d'hébergement (3 hors les murs) de 0 à 20 ans.

La plateforme est ouverte 243 jours par an et a pour objectif de proposer toutes modalités d'accompagnement et d'accueil (externat, hébergement, prestations en milieu ordinaire) participant à l'inclusion sociale, scolaire et professionnelle des personnes présentant des troubles neuro-développementaux avec une organisation et des partenariats concourant à rendre les parcours fluides et réactifs afin de proposer une constante adaptation aux besoins.

Pour les personnes qu'elle accompagne, la plateforme propose et organise des parcours de vie fluides et coordonnés, grâce à une cellule de coordination de parcours, et ce, au travers de différents dispositifs qu'elle fait fonctionner, seule, mais souvent en partenariat : chaque dispositif peut être une passerelle vers un autre.

Présentation des dispositifs de la plateforme :

- un dispositif d'accueil précoce (0-6 ans) en partenariat avec une crèche de 30 berceaux et un RAM (Relais assistantes maternelles de 245 professionnelles) ;
- un dispositif enfant (6-11ans) - DAPE ;
- un dispositif adolescent (12-16 ans) - DASA ;
- un dispositif de préprofessionnalisation (14-20 ans) en partenariat avec un lycée professionnel et des entreprises de proximité. DIAPS ;
- un dispositif de jeunes adultes (+ 16 ans) en lien avec des structures partenaires dans le secteur adulte. DIVA ;
- deux unités d'enseignements externalisées collège, dont une UECA expérimentale ;
- une EMASco ;
- un EAM de 12 places dont 3 médicalisée (en cours de création).

L'EPMS est fortement impliqué et reconnu sur le territoire : il est inscrit dans presque tous les groupes de travail.

II. – Description du poste

Le (la) chef(fe) d'établissement assume les missions générales dévolues à un directeur d'ESMS et plus particulièrement les missions suivantes :

1. La gouvernance générale de l'établissement en lien avec la directrice adjointe en charge des ressources humaines de la qualité et de la communication.
2. Le pilotage du pôle finances logistiques : en lien avec l'attaché d'administration hospitalière, il arrête le plan pluriannuel d'investissement et supervise le pilotage de l'activité et la gestion des moyens financiers.
3. L'accompagnement du déploiement de la plateforme en lien avec les responsables de dispositifs (CSE) : il soutient et accompagne les actions déployées par les responsables de dispositifs dans le cadre du développement de la plateforme conformément aux objectifs du CPOM et du projet d'établissement.
4. L'établissement est fortement impliqué sur le territoire et s'inscrit dans les groupes de travail :
Il (elle) participe et aux groupes de travail sur le plan départemental (détermination des ZIP, travail en plateforme, HAND'AURA...) sur le plan régional (transformation de l'offre, évolution des outils de décompte de l'activité des ESMS), et partage avec l'ensemble des acteurs du territoire l'outil de cartographie pour lequel l'établissement a été primé en 2022 tout en veillant à son adaptation et son évolution.
5. En lien avec le conseil d'administration, il (elle) propose les orientations stratégiques contenues dans sa feuille de route, conformément aux objectifs du CPOM et du PE, et en garantie la mise en œuvre opérationnelle.
6. Il (elle) est garant de l'application du principe d'autodétermination des personnes accompagnées et de leurs aidants, ainsi que de la qualité des services rendus. Il (elle) s'en assure en veillant à la conformité des réponses apportées au regard des besoins évalués et des demandes formulées.

III. – Profil recherché

1. Excellentes connaissances du fonctionnement des ESMS HANDICAP enfants et ou adultes.
2. Expertise en matière d'évolution et de la transformation de l'offre Médico-sociale et maîtrise des références suivantes : SERAFIN PH, CNH 2023, rapports PIVETEAU, décret mai 2017/Evolution du régime des autorisations des ESMS, RBPP, Evaluations, Référentiels HAS, Autodétermination...
3. Maîtrise de la comptabilité et des finances hospitalières (instruction M 22), et des fonctions logistiques et techniques notamment en matière de : sécurité sanitaire (ESC), alimentaire, incendie, et autres (électrique,...), des travaux, des systèmes d'informations.
4. Maîtrise des fonctions ressources humaines (LDG, RSU, ...), du management et des obligations RGPD.
5. Sensibilisation RSE.
6. Bonne maîtrise de la conduite de projets.

Annexe 22

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice du « Pôle gérontologique du Riou Blanc » au Seillans (Var)

I. – Description de l'établissement

D'une capacité totale autorisée de 125 lits répartis sur deux sites distants de 13 kms – Seillans (85 lits) et Saint-Paul-en-Forêt (40 lits) – l'EHPAD public autonome jouit d'une excellente attractivité et réputation dans une zone de forte concurrence avec le secteur privé lucratif.

L'établissement disposait jusqu'en 2021 d'une bonne structure financière toutefois fragilisée par les résultats des deux derniers exercices ; les indicateurs financiers montrent toutefois une situation saine.

Le/la futur(e) directeur/directrice aura pour mission première la mise en œuvre et le suivi des objectifs du CPOM signé en février 2024.

Il devra maintenir le climat social de l'établissement tout en optimisant l'organisation des services, notamment en poursuivant le projet de restructuration de l'offre sur les 2 sites géographiques.

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

Il devra s'inscrire dans les dispositifs existants et innovants répondant aux besoins du territoire.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

Assurer le bon fonctionnement de l'établissement et une bonne qualité d'accueil tout en observant une grande rigueur budgétaire et financière.

Organisation

Consolider l'organisation en place.

Coordination externe et interne

Participer à la mise en œuvre d'actions de partenariat avec les structures similaires environnantes, notamment au titre de l'organisation des astreintes et d'achats mutualisés.

Consolider les coopérations actuelles initiées dans le fonctionnement du GCSMS des huit pays varois.

Conduite générale de l'établissement

Stabiliser les effectifs et maintenir l'encadrement paramédical et logistique en place.

Maintenir l'équilibre budgétaire d'exploitation, et une situation financière saine.

Principaux projets à conduire

Poursuivre la politique pluriannuelle de formation de l'ensemble des personnels, notamment dans le champ de la bientraitance de la personne âgée et la prévention des risques.

Poursuivre la migration de la « Résidence Pellicot » sur le site de Seillans, face à l'hébergement de personnes de plus en plus âgées et dépendantes.

Poursuivre le projet de restructuration de l'offre entre les 2 sites géographiques du « Pôle Gérontologique du Riou Blanc ».

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Expérience de direction d'EHPAD.

Conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour le maintenir.

Expérience en ressources humaines.

Expérience en matière de suivi d'opération de travaux.

Conduite de projet et accompagnement au changement.

Forte capacité managériale.

Participation à des projets de coopération territoriale.

Connaissances particulières requises/prévues

Statut de la FPH.

Maîtrise juridique et comptable (M22/EPRD/ERRD).

Bonne capacité d'écoute auprès des résidents, des familles et des personnels.

Bonne connaissance des outils de la loi du 02/01/2002.

Connaissance du secteur de la gérontologie et des enjeux de l'évolution de l'offre.

Connaissance des règles des marchés publics.

Compétences professionnelles requises/prévues

Rigueur professionnelle, réactivité et gestion de crise.

Compétences managériales, sens de l'écoute et du dialogue (dont conduite du dialogue social).

Maîtrise de la communication en interne et en externe.

Capacité à décider et à arbitrer.

Compétences de pilotage budgétaires avérées.

Annexe 23

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de l'institut du « Beau Joly » (IME, DITEP et SESSAD) à Mirecourt et IME « l'Eau Vive » à Darney (Vosges)

I. – Description de l'établissement

Direction commune de 2 sites distants de 34 km et composantes (IME, DITEP, SESSAD) : « Institut Beau Joly » à Mirecourt (IME, DITEP et SESSAD) et IME « l'Eau Vive » à Darney. Deux établissements singuliers sur le département de Vosges et indispensables dans le paysage de l'offre médico-sociale.

Le premier enjeu a trait à la transformation de l'offre :

- l'évolution observée des profils orientés et en conséquence l'adaptation nécessaire aux besoins nécessite de penser la transformation de l'offre ;
- l'évaluation de l'écart entre les besoins couverts et ceux à couvrir reste à mener finement pour concourir à la transformation de l'offre sur le département, intégrant la dimension géographique de proximité ;
- le partage de certaines compétences sur les plateaux techniques à proximité au sein d'autres établissements est à construire, notamment grâce au passage en dispositif intégré.

Le second enjeu a trait à la pérennité de l'offre sur le département :

Ces deux établissements doivent organiser l'offre à partir des moyens existants dans la plus grande efficacité afin de maîtriser les risques financiers et budgétaires inhérents aux contextes économiques. Dans le même temps, la nécessité de procéder à des investissements sur les deux sites est avérée. Ces projets, d'ampleurs raisonnables, impacteront nécessairement les équilibres financiers des établissements.

Le département des Vosges bénéficie d'un large déploiement d'outils et dispositifs facilitant l'accompagnement des projets et/ou des situations individuelles : bonne dynamique en lien avec la MDPH, Dispositif d'appui à la coordination (DAC), Communauté 360, deux autres directions MS-PH relevant de la Fonction publique hospitalières, etc.

II. – Description du poste

Mission de direction commune de deux établissements médico-sociaux prenant en charge des enfants en situation de handicap.

Le département des Vosges, bénéficie d'un environnement de vie agréable et doté de nombreux équipements culturels et sportifs, ainsi que d'une forte vie associative. L'engagement des acteurs du champ médico-social et plus largement des domaines liés permet la construction de coopérations et stratégies d'actions partagées notamment dans le champ du handicap.

La mission permet d'évoluer dans un environnement professionnel où les partenaires du secteur médico-social sont motivés, impliqués et constructifs, en position d'action et de promotion de la transformation de l'offre.

Les missions

Piloter deux établissements et ses équipes dynamiques et formées, dans le respect du cadre réglementaire :

- CASF - outils de la loi 2002 ;
- CPOM ;
- gouvernance ;
- coordination.

Etre garant de la sécurité des usagers, des professionnels et de la sécurité matérielle des établissements :

- travailler à la poursuite des projets immobiliers.

Participer à la dynamique locale de transformation de l'offre :

- poursuivre la dynamique de conduite du changement dans les établissements.

Réfléchir aux synergies à créer avec les acteurs du territoire, notamment les établissements publics :

- participer à la fluidité des parcours.

Les activités

Soutenu par les équipes, faire fonctionner avec les moyens alloués et en partenariat avec les acteurs du territoire :

- l'institut « Beau Joly » (DITEP) à MIRECOURT : 40 places (semi-internat/internant de semaine) + 10 places de SESSAD ;
- l'IME « l'Eau vive » à DARNEY : 16 places d'internat de semaine + 6 accueils de jour.

Etablir la relation de travail avec l'ARS et les partenaires.

Rendre compte des actions menées, problématiques rencontrées.

Etre force de proposition sur les enjeux de transformation de l'offre et de la déclinaison du PRS.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Gestion de projet notamment architectural.

Gestion d'équipe éducative.

Gestion administrative, financière et RH.

Expérience attendue de pratique professionnelle sur un poste similaire.

Connaissance requises

Réglementation et gestion des établissements médico-sociaux.
Environnement médico-social et sanitaire.
Séraphin.
Evaluation et développement de la qualité.
Conception et maîtrise de projet.

Compétences professionnelles requises/prévues

Prise de décision.
Communication.
Capacité d'écoute, relationnelle et d'empathie.
Qualités rédactionnelles.
Fort intérêt pour les coopérations, savoir fédérer les acteurs.
Conduite du dialogue social.
Management.
Curiosité et ouverture d'esprit, force de proposition.

Annexe 24**Fiche de poste**

*Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Résidence des Fontenottes » à Ancy-le-Franc
et « Résidence Camille Rizier » à Ravières (Yonne)*

I. – Description de l'établissement

Etablissements publics autonomes accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou atteintes d'une maladie neurodégénérative.

Capacités des deux EHPAD : 102 dont 2 places accueil temporaire et 25 en unité de vie protégée pour le premier et 72 places dont 12 en secteur protégé pour le second.

Ces deux établissements sont placés sous-direction commune officiellement depuis 2019.

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

Etablissement 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 25

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Château de Bouron »
et de l'EAM « L'éveil du scarabée » à Champcevrains (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 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* de la République française :

A. – INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom et prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel : Portable :

Courriel :

Diplômes universitaires et professionnels :

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

.....

B. – SITUATION PROFESSIONNELLE

D3S : Oui Non

DH : Oui Non

Autre fonctionnaire :

Oui précisez le corps ou cadre d'emploi d'origine :

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) :

.....