

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

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

NOR : SSAN2203282V

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 3 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, les postes suivants :

I. – Emplois de directeur ou de directrice, dans les établissements mentionnés aux 2° à 6° de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière 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 et foyer d'accueil médicalisé de SAINT-VULBAS, EHPAD d'AMBERIEU-EN-BUGEY, de TENAY et de PONT-D'AIN (Ain), (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- E.D.P.A.M.S. « Jacques SOURDILLE » à BELLEVILLE-SUR-BAR (Ardennes), (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- établissement public départemental (EPDA) « du Glandier » à BEYSSAC et EHPAD de LUBERSAC (Corrèze), (cf. fiche de poste en annexe 3) ;
- centres hospitaliers de NYONS et de BUIS-LES-BARONNIES (Drôme), (cf. fiche de poste en annexe 4) ;
- centre « Cantoloup Lavallée » et EHPAD « Lavallée » à SAINT-CLAR (Gers), (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- EPMS « ESPACES » à TOURNUS et « Le Vernoy » à BLANZY(Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 6) ;

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- EHPAD de CRECY SUR SERRE (Aisne) ; (cf. fiche de poste en annexe 7) ;
- centres hospitaliers de BARCELONNETTE et de JAUSIERS (Alpes-de-Haute-Provence), (cf. fiche de poste en annexe 8) ;
- foyer départemental de l'enfance de PRIVAS (Ardèche), (cf. fiche de poste en annexe 9) ;
- EHPAD de DONCHERY, de BAZEILLES et de MOUZON (Ardennes), (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- centre hospitalier de CONDAT et EHPAD de RIOM-ES-MONTAGNES (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de SAINT-ILLIDE et de PLEAUX (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- MECS « Institut de Vigne » à SEMUR-EN-AUXOIS (Côte-d'Or), (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- centre départemental de l'enfance et de la famille de GUERET (Creuse), (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- centre « Ailhaud Castelet » de BOULAZAC (Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- établissement public autonome communal de BOURDEILLES(Dordogne), (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD de RAMONVILLE-SAINT-AGNE (Haute-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- EHPAD de RIEUMES (Haute-Garonne), (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- EHPAD de MENS et de CORPS (Isère), (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- maison d'accueil spécialisée « les Quatre Vents » à SAINT-CHAMOND (Loire), (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- centre hospitalier de SAINT-CHELY-D'APCHER et EHPAD du MALZIEU-VILLE (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe 21) ;
- EHPAD de VIALAS (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe 22) ;
- EHPAD de SAINT-GERMAIN-LA-VILLE (Marne), (cf. fiche de poste en annexe 23) ;
- EHPAD de MESLAY et de BOUERE (Mayenne), (cf. fiche de poste en annexe 24) ;

- EHPAD de ROCHEFORT-EN-TERRE (Morbihan), (cf. fiche de poste en annexe 25) ;
- EHPAD de DONZY(Nièvre), (cf. fiche de poste en annexe 26) ;
- EHPAD d’HONDSCHOOOTE (Nord), (cf. fiche de poste en annexe 27) ;
- EHPAD de STEENBECQUE et d’HAVERSKERQUE (Nord), (cf. fiche de poste en annexe 28) ;
- institut départemental de l’enfance et de l’adolescence (IDEA) de PERPIGNAN (Pyrénées-Orientales), (cf. fiche de poste en annexe 29) ;
- cité de l’enfant de COLMAR (Haut-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe 30) ;
- institut départemental de l’enfance et de la famille de Saône-et-Loire (IDEF71) à CHATENOY-LE-ROYAL (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe 31) ;
- communauté d’établissements gériatriques « Vallée de Sarthe » à BRULON (Sarthe), (cf. fiche de poste en annexe 32) ;
- EHPAD de FAVERGES, de CHEVALINES et de SAINT-JORIOZ (Haute-Savoie), (cf. fiche de poste en annexe 33) ;
- MECS de LUZANCY (Seine et Marne), (cf. fiche de poste en annexe 34) ;
- centre gériatrique du Muret, à AMBAZAC (Haute-Vienne), (cf. fiche de poste en annexe 35) ;
- EHPAD de SAULXURES-SUR-MOSELLOTTE et de CORNIMONT(Vosges), (cf. fiche de poste en annexe 36) ;
- EHPAD de CHARNY (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe 37) ;
- institut départemental de l’enfance et de la famille du département de l’Essonne à BRETIGNY-SUR-ORGE (Essonne), (cf. fiche de poste en annexe 38) ;
- pôle enfants du Val-de-Marne à SUCY-EN-BRIE, à VITRY-SUR-SEINE et à IVRY-SUR-SEINE (Val-de-Marne) (cf. fiche de poste en annexe 39) ;
- pôle adolescents du Val-de-Marne à VILLIERS-SUR-MARNE (Val-de-Marne), (cf. fiche de poste en annexe 40).

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 20 918 € et 54 052 € et pour les emplois donnant accès à l’échelon fonctionnel entre 20 918 € et 59 362 €.

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 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, le directeur général de l’Agence régionale de santé.
- pour les emplois de directeur d’établissements mentionnés aux 4° et 6° de l’article 2 de la même loi, le représentant de l’Etat dans le département.

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 logiciel WE TRANSFER, téléchargeable sur www.WETRANSFER.COM ;
- 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 l'adresse suivante : www.cng.sante.fr, rubrique directeur) ;
- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

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

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à l'adresse suivante : www.cng.sante.fr, rubrique directeur) ;
- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- une photocopie recto-verso de la carte d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeurs d'établissements 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 2022 :

- 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 l'adresse suivante : www.cng.sante.fr, rubrique directeur) ;
- une lettre de motivation,
- les trois dernières évaluations,
- une photocopie de la carte d'identité ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire.

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

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à l'adresse suivante : www.cng.sante.fr, rubrique directeur) ;
- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeurs d'établissements 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 copie de la carte nationale 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° Le directeur général du Centre national de gestion, président, 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° Trois membres respectivement désignés par chacune des trois organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national régi par le décret susvisé du 3 août 2016 ;
- 2° Un membre représentant les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi susvisée du 9 janvier 1986, désigné par 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.

Référence

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé ;
- Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et foyer d'accueil médicalisé à SAINT-VULBAS, de l'EHPAD d'AMBERIEU-EN-BUGEY, de TENAY et de PONT-D'AIN (Ain).

1. – Description de l'établissement

Direction commune des :

- EHPAD : Ambérieu en Bugey, Tenay, Pont d'Ain, Saint Vulbas,
- SSIAD d'Ambérieu-en-Bugey
- FAM Saint Vulbas.

Elle est positionnée sur le site de Saint Vulbas, Espace Charles-de-Gaulle, 01150 Saint Vulbas

Site internet : <http://www.clairefontaines.fr>

Les établissements sont autonomes

Du Site de SAINT VULBAS

- Lyon : 40 mn
- Bourg en Bresse : 40mn
- Aéroport Lyon Saint Exupéry : 40mn
- Meximieux : 15mn
- Tenay : 45mn
- Pont d'Ain : 30mn
- Amberieu en Bugey : 20 mn

La population accueillie : personnes âgées dépendantes en EHPAD et adultes handicapés vieillissant à prédominance de troubles psychiques au FAM

EHPAD Résidence Claires fontaines 01150 Saint Vulbas : 52 hébergement temps plein et 1 hébergement temporaire

Foyer d'Accueil Médicalisé le Grand Champ 01150 Saint Vulbas : 16 hébergements temps plein, 2 hébergements temporaires, deux accueils de jour

EHPAD résidence Fontelune 01500 Ambérieu en Bugey : 84 lits dont 14 lits en UVP + 1 SSIAD de 24 places

EHPAD La Maison à Soie 01230 Tenay : 65 lits dont 12 lits d'UVP

EHPAD La Catherinette 01160 Pont d'Ain : 80 lits dont 14 lits d'UVP

Etablissements situés dans la plaine de l'Ain à la sortie de la vallée de l'Albarine et du furans.

Un secteur très dynamique sur le plan économique avec la PIPA : Parc Industriel de la Plaine de l'Ain et démographique qui bénéficie de la proximité de l'agglomération lyonnaise et d'une bonne desserte sur le plan des transports et de la logistique.

Le secteur est également dynamique sur le plan des Maisons Santé Pluridisciplinaire (MSP) avec la MSP de Pont d'Ain (1ère en France créée par le Docteur Pierre DE HAAS) et MSP d'Ambérieu en Bugey. Et un pré-projet validé pour la CPTS de la Plaine de l'Ain.

A noter la présence sur ce territoire d'un hôpital de proximité à Meximieux et de l'Hopital Privé d'Ambérieu HPA.

Ces établissements s'inscrivent également dans le GCS (Groupement de Coopération Sanitaire) CIAQA (cellule inter établissement d'amélioration de la qualité).

Les établissements de la plaine de l'Ain devront également prendre en compte le déploiement du projet médical du GHT Bresse Haut-Bugey qui couvre ce territoire et s'inscrire dans les travaux de la filière gériatrique des Pays de l'Ain.

II. – Description du poste

- Inscrire son action en déclinaison de la stratégie nationale de santé en faveur des personnes âgées
- Participer aux réflexions territoriales visant à améliorer le parcours de vie des personnes âgées
- S'impliquer dans le portage de dispositifs innovants impulsés nationalement ou en lien avec la @-sante
- Contribuer au développement de l'attractivité des différentes structures de sa direction commune

Organisation

- Animer l'équipe de direction déléguée au sein de chaque établissement mais également en transversalité
- Assurer un dialogue social de qualité au sein de chaque établissement
- Faire vivre la gouvernance propre à chaque établissement (conseil d'administration, conseil de la vie sociale)

Coordination externe et interne

- Poursuivre le travail en réseau de l'ensemble des établissements de la direction commune
- Inscrire, le moment venu, les établissements de la direction commune dans la communauté professionnelle de territoire de la plaine de l'Ain
- Veiller à poursuivre le développement des coopérations inter-établissements du territoire

Conduite générale de l'établissement

- Piloter le fonctionnement général de chaque établissement
- Veiller au respect de la mise en œuvre de la réglementation au sein de chaque établissement
- Assurer le suivi financier de chaque établissement et porter à vigilance à leur équilibre financier
- Garantir un dialogue financier constructif avec les acteurs institutionnels (CPOM, PAI, EPRD, ERD)

Principaux projets à conduire

- Faire évoluer, en tant que de besoin, les projets d'établissement
- Poursuivre, au sein des établissements, le développement de la culture de la qualité

- Répondre aux sollicitations internes sur le volet RH (recrutement et formation)

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience dans la direction commune d'établissements.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Aptitude en matière de gestion de ressources humaines, de dialogue social, d'animation d'équipe, capacités relationnelles
- Aptitude à la gestion financière PPI notamment
- Maîtrise des outils de la Loi du 2 janvier 2002 : projet établissement, évaluation interne et externe, démarche qualité...

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Aptitude à développer des partenariats notamment pour l'intégration de l'établissement dans la filière gérontologique
- Aptitude à développer une démarche participative pour les équipes, les résidents et les familles.

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'E.D.P.A.M.S « Jacques SOURDILLE » à BELLEVILLE-SUR-BAR (Ardennes).

I. – Description de l'établissement

Milieu rural et urbain, 12 établissements répartis sur 8 sites, le siège social est établi à Belleville-sur-Bar. L'établissement se situe à seulement 2 heures de Paris et 1 heure de Reims en voiture ou en train.

Type de population accueillie :

L'E.D.P.A.M.S : Etablissement Départemental Public d'Accompagnement Médico-Social : c'est l'Etablissement public des Ardennes dans le champ de l'accompagnement des personnes en situation de handicap aussi bien au service des Enfants que des Adultes.

L'Etablissement est agréé pour douze établissements et services depuis sa fusion en 2008 entre l'Etablissement public de Montcy Notre Dame et les Etablissements publics de Belleville sur Bar où se situe le siège social.

L'Etablissement gère ses 12 services sur différents secteurs géographiques des Ardennes, à savoir :

Pour le secteur Enfants cela représente 343 places :

- Un I.M.E. agréé pour 220 places
- Un I.T.E.P. : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique agréé pour 45 places
- Un S.E.S.S.A.D. : Service d'Education - de Soins et de Suivi A Domicile agréé pour 67 places
- Un Foyer de Répit, agréé pour 8 places
- Un C.A.F.S. : Centre d'Accueil Familial Spécialisé – agréé pour 3 places

Pour le secteur Adultes cela représente 332 places :

- Un Foyer Occupationnel - agréé pour 57 places
- Un Foyer d'Accueil Médicalisé agréé pour 26 places
- Un E.S.A.T. : Etablissement et Service d'Aide par le Travail agréé pour 105 places
- Une Entreprise Adaptée agréée pour 21 places
- Un foyer d'hébergement est adossé à l'E.S.A.T. agréé pour 25 places

Le territoire sud des Ardennes dispose de deux services à domicile gérés par l'E.D.P.A.M.S.

En plus de ces 12 services, l'EDPAMS porte le Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées des Ardennes (PCPE).

II. – Description du poste

L'Etablissement a une vocation départementale et de service public, et plus particulièrement son directeur est naturellement confronté à une exigence croissante d'information, d'explication ou d'échange avec les personnes accueillies ou accompagnées et leur famille.

Apparaît alors la nécessité de concilier des exigences de cohérence et d'action collective avec la réponse adaptée aux besoins dans une démarche d'individualisation croissante, à savoir les projets de vie (éducatif – insertion – soin) et de diversification des modes de prise en charge globale.

S'agissant du territoire des Ardennes, l'inscription de l'établissement dans les territoires d'implantation, avec les difficultés croissantes de démographie médicale ou paramédicale conduit à explorer des formes nouvelles ou originales d'association avec les acteurs de santé hospitaliers et libéraux.

De façon plus générale il est impératif d'éviter l'isolement et de s'appuyer sur des réseaux de compétences, de moyens partagés au sein de groupements si nécessaire ou de ressources partagées au sein de groupements d'établissements.

Principaux projets à conduire :

- Projet déposé d'un « SESSAD adultes » en novembre 2021 à faire évoluer, permettant une insertion de jeunes amendements creton dans la vie quotidienne et de leur proposer un projet de vie adapté à leur âge et situation, ce projet est à redéfinir et viabiliser (pas de date butoir)
- Dans le cadre de la RAPT Insérer l'EDPAMS dans l'école inclusive en lien avec l'Education Nationale et les Fiches, projet dont la mise en œuvre doit se poursuivre.
- Présenter un plan de formation des personnels des établissements enfants sur les thèmes de la violence et de leur traitement.
- Créer un lieu de répit pour les publics jeunes présentant des troubles de comportements et des phases d'agression, permettant de leur offrir un lieu adapté et personnalisé permettant d'éviter les hospitalisations.
- Pilotage de la Communauté 360 et de la PCPE à renforcer

III. – Profil recherché

Les compétences et connaissances attendues du Directeur de l'EDPAMS :

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

Une formation complémentaire de type Master serait un plus pour disposer d'une expertise complémentaire dans un des champs du secteur.

Connaissances des populations et de leurs attentes, avec une réflexion sur les déterminants liés au vieillissement de la population, de la perte d'autonomie et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial.

Egalement connaissance des techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion des conflits. (Conduite du dialogue social).

Connaître le milieu du handicap et du médico-social dans un département rural avec faiblesse de la démographie médicale serait un plus.

2. *Compétences et qualités personnelles :*

S'agissant des compétences :

Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires.

Par ailleurs, savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes.

Avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences afin de maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.

S'agissant des qualités personnelles :

- Avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale.
- Avoir le sens de l'autorité.
- Avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation.
- Rechercher le consensus lorsqu'il est possible.
- Etre maître de soi face aux situations de conflit.

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public départemental du Glandier à BEYSSAC et à l'EHPAD de LUBERSAC (Corrèze).

I. – Description de l'établissement

Etablissement avec un fort enjeu territorial

Siège social situé à Lubersac, 19210

- 1 EHPAD à Lubersac : 66 places
- 1 Foyer d'Hébergement à Lubersac : 20 places + 10 externalisées
- 1 Foyer de Vie à Lubersac : 15 places
- 1 Service d'Aide par le Travail : 43 places
- 1 Foyer de Vie de 39 places à Pompadour
- 1 MAS de 31 places à Vigeois
- 1 Foyer de vie de 42 places à Vigeois

EPDA implanté dans des bâtiments neufs (restructuration complète de l'ensemble des sites) en 2020 au cœur des trois communes : LUBERSAC/VIGEOIS/POMPADOUR

Situés à environ 30 min de BRIVE et LIMOGES, selon les sites.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

Il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS, les services du Conseil Départemental, les autres collectivités territoriales, le secteur sanitaire et la PTA.

Il positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le Conseil d'Administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales.

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

Il définit la politique financière de son établissement.

Organisation :

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que des délégations de gestion.

Il définit et adapte l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Coordination externe et interne :

Il coordonne avec les partenaires du territoire d'intervention de l'établissement les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes.

Il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant compte notamment les spécificités réglementaires.

Il met en place les processus de décision, et le système d'aide et de suivi des décisions (tableaux de bord).

Il veille à la cohérence et à la coordination des activités de son établissement avec celles des différents réseaux.

Il préside ou anime et coordonne différentes instances de l'établissement et le cas échéant les réunions de direction.

Il arbitre les choix opérationnels. Il négocie avec les acteurs internes et externes de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement :

Il définit et organise les permanences (nuits, fins de semaine et période de congés scolaires y compris pour son propre remplacement) et les urgences : urgences sociales et urgences judiciaires.

Il prononce les admissions des personnes accueillies.

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

Il s'assure du respect des droits des usagers (personnes accueillies ou accompagnées et leurs familles) et de la promotion de la « Bientraitance ».

Il s'assure de la mise en œuvre des projets de service par les responsables de service.

Il met en œuvre avec les équipes l'évaluation interne et prépare les opérations d'évaluation externe et procède au contrôle des activités.

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

Il évalue ses collaborateurs directs.

Il élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.

Principaux projets à conduire :

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

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

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

Il anime les réunions de concertation ou de négociation.

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

III. – Profil recherché

Poste qui demande un fort investissement personnel ainsi que des qualités humaines et techniques confirmées ; d'où l'ouverture à une direction d'expérience.

Expérience professionnelle appréciée :

- Conduite de projet
- Fonctions de direction

- Gestion RH
- Conduite du dialogue social
- Expérience du secteur Personnes Agées – Personnes handicapées

Connaissances particulières requises / prévues :

- Connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution).
- Connaissance des populations et de leurs attentes, connaissance sur les déterminants liés au vieillissement de la population, de la perte d'autonomie, et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial
- Techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité d'analyse.
- Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons.
- Savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes.
- Savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.
- Savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe.
- Savoir se diriger dans un environnement complexe.
- Savoir être attentif et prendre en compte les attentes des résidents et de leurs familles.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des centres hospitaliers de NYONS et de BUIS-LES-BARONNIES (Drôme).

I. – Description de l'établissement

L'hôpital de Buis-les-Baronnies est composé d'un pôle sanitaire (6 lits de médecine générale, 19 lits de SSR polyvalent, 1 salle de radiologie conventionnelle et une PUI), d'un EHPAD (119 lits d'hébergement complet et 14 places PASA), d'un SSIAD de 51 places (50 places PA et 1 place PH), d'une résidence autonomie et d'un service de portage de repas à domicile.

L'hôpital de Nyons est composé d'un pôle sanitaire (10 lits de médecine générale, 25 lits de SSR polyvalent, 1 salle de radiologie conventionnelle, une PUI et un espace de rééducation), d'un EHPAD (104 lits d'hébergement complet, 2 lits d'hébergement temporaire, 6 places d'accueil de jours et 14 places PASA), d'une résidence autonomie et d'un service de portage de repas à domicile.

Situé dans un territoire rural de moyenne montagne qui connaît un afflux touristique en été, les établissements de Nyons et Buis les Baronnies sont parfaitement implantés sur leur territoire et assurent une prise en charge en proximité pour les habitants.

Le recrutement médical et paramédical est difficile sur l'ensemble du territoire.

Ces établissements fonctionnent pour l'un avec des médecins libéraux, pour l'autre avec à la fois des médecins salariés et libéraux.

A orientation principalement gériatrique, les établissements de Nyons et Buis les Baronnies assurent le service public hospitalier de proximité du territoire et permet la structuration des parcours de soins gradués.

A noter qu'une convention de gestion pour la direction complémentaire d'une association loi de 1901, le "Pôle Sanitaire et Médico-Social du Pays Nyonsais-Baronnies" (autorisation pour un SAAD, SSIAD et centre de soins infirmiers) est en cours.

II. – Description du poste

Le directeur aura comme mission de mettre en œuvre et de suivre les actions en lien avec les orientations stratégiques des projets d'établissement et des CPOM.

En matière de politique financière, le directeur doit en lien avec la trésorerie générale poursuivre les efforts pour une situation financière saine et pérenne.

Il assure l'information du conseil d'administration notamment concernant l'activité et la situation budgétaire et financière.

Stratégie

Projets d'établissements à formaliser

Labellisation hôpital de proximité pour les deux hôpitaux de Buis-les-Baronnies et de Nyons

Intégration dans la CPTS Drôme Provençale pour l'hôpital de Nyons / Intégration d'une CPTS à venir pour l'hôpital de Buis-les-Baronnies

Groupement Hospitalier de Territoire :

- contribuer au développement des actions traitées au niveau du GHT

- Mettre en œuvre les actions du projet médical et soignant partagé qui concernent les hôpitaux de proximité CPOM du secteur sanitaire et du secteur médico-social :
- suivre les engagements pris
- faire le bilan des contrats
- négocier leur renouvellement

Conduite générale de l'établissement

- Garantir la continuité de la fonction de direction (astreintes, gestion des urgences)
- Assurer la gestion des risques sociaux, techniques et environnementaux
- Promouvoir la bientraitance et faire respecter les droits des personnes
- Superviser la démarche qualité et gestion des risques, suivre la mise en œuvre du PAQSS, coordonner les opérations de certification et d'évaluations interne et externe
- Gérer les ressources humaines, médicales et non médicales, et notamment, définir et mettre en œuvre une politique de Qualité de Vie au Travail et une politique d'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement du Grand Âge
- Élaborer les budgets des établissements, suivre leur exécution, contrôler le niveau de trésorerie, finaliser les bilans financiers.

Organisation

- Définir l'organigramme des établissements
- Répartir les fonctions et organiser les délégations ;

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Conduite de chantiers de travaux de construction / réhabilitation
- Expérience du champ sanitaire et médico-social
- Expérience du développement des coopérations avec les différents acteurs de santé d'un territoire
- Expérience avérée de directeur d'établissement du secteur médico-social et hospitalier,
- Expérience de direction commune

Connaissances particulières requises / prévues :

- Aptitude à la conduite et à la gestion de projets, notamment le projet d'établissement, le projet de travaux et l'Évaluation Externe,
- Conception et suivi de plan d'actions,
- Enjeux de développement des hôpitaux de proximité
- Finances hospitalières et médico-sociales
- Connaissance du secteur gériatrique et de la législation et réglementation des EHPAD et SSIAD.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Conduite de la démarche qualité et gestion des risques
- Sens de la décision et de l'arbitrage
- Sens de la diplomatie et du dialogue
- Sens de l'intérêt général et des responsabilités,
- Capacité de pilotage des objectifs stratégiques,
- Aptitude managériale et compétences en gestion prévisionnelle des ressources humaines (équipe médicale et paramédicale),
- Maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations,
- Aisance relationnelle et adaptabilité,
- Aptitude au travail d'équipe et de réseau,
- Rigueur et organisation ;

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre « Cantouloup Lavallée » et de l'EHPAD « Lavallée » à SAINT-CLAR (Gers).

I. – Description de l'établissement

Le Centre Cantouloup Lavallée comprend le FAM « La Tucole » et une MECS. Sur le même site se trouve l'EHPAD « Lavallée ».

L'ensemble est situé à SAINT-CLAR au Nord Est du département du Gers en Lomagne dans la région OCCITANIE.

Ce sont des établissements publics communaux placés sous-direction commune depuis Juin 2010.

La zone d'implantation est à caractère rural et se situe près de l'axe TOULOUSE/BORDEAUX.

Le Centre Cantoloup Lavallée et l'EHPAD Lavallée de SAINT-CLAR possèdent une palette diversifiée d'activités sociales et médico-sociales en faveur des personnes en situation d'handicap, d'accueil de mineurs et de jeunes majeurs au titre des mesures de protection de l'enfance et des personnes âgées.

II. – Description du poste

Gestion globale des établissements et direction commune :

Le Centre Cantoloup Lavallée et l'EHPAD LAVALLEE de SAINT-CLAR ont une direction commune depuis 2010. Les établissements ont structuré leur fonctionnement commun sur la base d'une convention de gestion.

CENTRE CANTOLOUP LAVALLEE :

Il est composé de deux services : La Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) et le Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM)

La MECS assure des missions de protection de l'enfance pour le Département du GERS et les départements limitrophes : accueil d'urgence, hébergement en internat éducatif, accueil de jour, accompagnement à la parentalité, encadrement des visites médiatisées.

Le projet de service vient d'être actualisé pour la période 2021-2025.

Le FAM assure un hébergement et un accompagnement quotidien à des adultes handicapés nécessitant des soins constants.

Le projet de service vient d'être actualisé pour la période 2021-2015.

EHPAD LAVALLEE assure l'hébergement et l'accompagnement des personnes âgées dépendantes principalement du territoire d'implantation.

Un CPOM a été signé pour la période 2019-2023. Le nouveau projet de service pour la période 2022-2026 est en cours d'élaboration.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- projet de coopération
- expérience de fonctionnement au sein du groupement hospitalier de territoire (GHT) ou de développement de partenariat inter établissements
- pratique du dialogue social

Connaissances particulières requises/prévues :

- gestion budgétaire et financière
- environnement institutionnel et administratif des secteurs protection de l'enfance, de l'handicap et des Personnes Agées

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences managériales, pratique de la négociation, arbitrage et décisionnelle
- ressources humaines et gestion du dialogue social
- gestion budgétaire et financière, maîtrise des équilibres budgétaires
- communication interne et externe

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EPMS « ESPACES » à TOURNUS et « Le Vernoy » à BLANZY (Saône-et-Loire).

I. – Description de l'établissement

Direction commune de deux structures à entité juridique distincte :

- ESPACES - 8, avenue Pasteur - BP 70019 - 71700 TOURNUS
- EPSMS Le Vernoy - ZI La Fiolle - 71450 BLANZY

Avec une implantation multi sites : Tournus, Bresse louhannaise, Blanzay, Bassin Montceau/Le Creusot

Quatre CPOM engagés :

- CPOM Espaces 2020/2024
- CPOM Le Vernoy 2020/2024
- CPOM de l'entreprise adaptée 2021/2025
- CPOM du groupement de coopération 2018/2022

Portage des établissements :

ESPACES :

- 1 IME

- 1SEAP (polyhandicap)
- 1 ESAT (3 sites d'implantation)
- 1 FHT (2 sites d'implantation)
- 1 FDV
- 1 SAMSAH
- 1 SAVS (2 sites d'implantation)
- 1 ADJ (2 sites d'implantation)

LE VERNOY :

- 1 ESAT
- 1 FHT
- 1 SAVS
- 1 SAFA (accueil familial)

1 entreprise adaptée

Groupement de coopération avec les Papillons blancs pour la gestion d'un accueil de jour (fonction d'administrateur assuré par le directeur jusqu'en mai 2022)

Le directeur et ses équipes cadres doivent mettre en œuvre les politiques publiques médico-sociales et sociales sous l'impulsion des institutions ARS, CD71 et développer des coopérations avec les acteurs du territoire dans les domaines de la scolarisation, l'emploi,...

II. – Description du poste

Le directeur a pour mission de :

- Déterminer un schéma directeur en termes de stratégie et de développement.
- Définir une politique ressources humaines, économat/finances/investissements, formation continue : à long, moyen, court termes.
- Prévoir en termes de moyens et de programmes les évolutions nécessaires à l'ensemble des services
- Mettre en place une GPEC.
- Développer les projets de services et assurer leur évaluation.
- Engager les projets structurants : Logique de plateforme(s) - Relocalisation(s) géographique(s) - projets immobiliers.
- Mettre en place une démarche qualité.
- Assurer le management de l'équipe de direction de la dircom, composée à l'heure actuelle de : 2 adjoints, 2 AAH, 3 cadres Esat/production, 5 cadres hébergements et vie sociale (annexe 1)
- Préparer, animer, participer aux instances : conseil(s) d'administration, CTE, CHSCT, CVS...
- Participer à toutes les commissions sécurité.
- Assurer la représentation des établissements et services de la dircom : identification, reconnaissance, valeurs du service public, etc.
- Veiller à la bonne alimentation du DUERP : avec mise à jour annuelle par consultant extérieur.
- Suivre la mise en place du DUI : phase expérimentale sur 3 sites dircom.

Voir annexe 1 : organigramme et répartition des tâches et responsabilités

III. – Profil recherché

Les compétences recherchées pour occuper la fonction de directeur général :

- Capacité de pilotage de structures médico-sociales
- Capacité à mettre en œuvre les politiques médico-sociales sur son territoire
- Capacité d'animation et de coopération partenariale et institutionnelle
- Maîtrise de la communication
- Sens de l'intérêt général
- Sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités

Compétences managériales :

- Animation, coordination, motivation des équipes
- Capacité à déléguer et fédérer
- Conduite du dialogue social
- Conduite de projet et accompagnement au changement

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Le vert buisson » à CRECY SUR SERRE (Aisne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Crécy sur Serre est un établissement public autonome de 102 places.

Il dispose uniquement de places d'hébergement permanent.

Toutes les places d'hébergement sont habilitées à l'aide sociale.

L'EHPAD de Crécy a un prix de journée attractif. Les autres EHPAD alentours sont également des EHPAD publics.

Il est confronté depuis plusieurs années à un taux d'occupation aux alentours de 85 %. Ce taux d'occupation a baissé sur les années 2020/2021 en raison de la crise sanitaire (cluster au sein de l'établissement).

Un nouveau Projet d'Etablissement devra être élaboré et l'EHPAD devra s'inscrire dès 2022 dans les travaux relatifs au CPOM.

L'établissement nécessite une réflexion au niveau des locaux dans le cadre d'un projet de rénovation totale permettant notamment le dédoublement des chambres.

Le taux d'encadrement est confortable (77 ETP). La prise en charge des soins est de qualité.

Il convient de poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires et médico-sociaux du territoire et évaluer les conventions existantes.

Il convient par ailleurs de participer aux travaux menés sur le territoire relatifs à l'aide aux aidants et à l'hébergement temporaire et mener une réflexion sur l'adaptation de l'offre.

La situation financière est à l'équilibre.

II. – Description du poste

Le Directeur dirigera l'EHPAD de Crécy sur Serre.

Les missions générales du directeur s'inscrivent dans les valeurs du service public et dans les politiques sociales, médico-sociales et dans une démarche de santé publique. Le Directeur est responsable du fonctionnement et de la continuité de service.

- Il concourt à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires au sein de son territoire et favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Dans ce cadre il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires et médico-sociaux du territoire et évaluer les conventions existantes. Il devra par ailleurs participer aux travaux menés sur le territoire relatifs à l'aide aux aidants et à l'hébergement temporaire et mener une réflexion sur l'adaptation de l'offre.
- Il conduit la politique générale de l'établissement dans le cadre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires définies au plan national et territorial. Il devra élaborer un nouveau Projet d'Etablissement et s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM (2022).
- 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 professionnelles et s'assure de la qualité des prestations (médicales, soignantes, sociales et éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières).
- Il est le responsable légal de l'établissement.

III. – Profil recherché

L'accès à un poste de direction d'un établissement de service social ou médico-social est réglementé et défini par le décret n° 2007-221 du 19 février 2007.

Connaissances particulières requises / prévues :

Connaissances générales acquises au cours de la formation à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique et mises à jour par l'expérience acquise dans les différents postes ainsi que par la formation continue.

- Connaissances dans le domaine de la santé publique.
- Connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales et des différentes formes de prise en charge (à domicile et en institution).
- Connaissance des populations et de leurs attentes.
- Techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.
- Bonne connaissance budgétaire et financière des ESMS.
- Connaissances juridiques pluridisciplinaires.

Compétences professionnelles requises / prévues :

Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales.

- Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein des territoires.
- Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement.
- Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons.

- Savoir ouvrir l'établissement à d'autres structures par des échanges et des conventions.
- Mettre tout en œuvre pour assurer une prise en charge de qualité du résident.

ANNEXE 8

Emploi de directeur ou directrice des centres hospitaliers de BARCELONNETTE et de JAUSIERS (Alpes-de-Haute-Provence)

I. – Description de l'établissement

1. *Sur le parcours des personnes âgées (PA) :*

- prévenir la perte d'autonomie et anticiper les ruptures de parcours
- renforcer, adapter et sécuriser le maintien à domicile
- améliorer la coordination des professionnels et l'information des personnes âgées et de leurs aidants sur le territoire
- améliorer les interfaces ville-hôpital
- poursuivre l'adaptation des établissements de santé à la spécificité des personnes âgées
- repenser la place des EHPAD et de l'ensemble des services / dispositifs d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement au sein du parcours.

2. *Sur l'offre médico-sociale PA, l'EHPAD de Jausiers :*

- s'intègre en complémentarité des ressources de santé existantes dans une logique de parcours, de réponses graduées et coordonnées et prend le virage inclusif en mettant en place une nouvelle réponse telle que l'EHPAD hors les murs.

3. *Sur les objectifs du schéma départemental 2019 / 2023 de l'autonomie, l'EHPAD de Jausiers et l'EPS de Barcelonnette contribuent à la mise en œuvre des objectifs du schéma départemental 2019 / 2023 de l'autonomie et plus particulièrement :*

- la rénovation et la reconstruction des bâtiments respectifs (objectif 3 - diversifier et optimiser l'offre en établissement et services médico-sociaux) et
- la profondeur de leur offre sanitaire et médico-sociale (lits de médecine et de SSR, SSIAD, hébergement permanent, temporaire et accueil de jour) (objectif 1 - optimiser la coordination des actions et la coopération entre acteurs, objectif 2 - conforter la vie à domicile et objectif 3)

II. – Description du poste

- Maintien des équilibres financiers pour disposer du maximum d'autofinancement et d'une trésorerie suffisante pendant les travaux et les premières années de remboursement.
- Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)
- Le directeur des établissements travaille en lien avec les autorités de tarification et les présidents du conseil d'administration et de surveillance. Il est assisté d'un attaché d'administration hospitalière, d'un adjoint des cadres et d'une cadre de santé qui participent aux gardes administratives.
- Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation.)
- Les coopérations sanitaires se font principalement dans le cadre du GHT 05 auquel l'EPS de Barcelonnette est rattaché.
- Conduite générale de l'établissement (domaines ressources humaines, financier, gestion administrative, logistique...)
- Gestion classique d'un établissement de ce type
- Les problématiques de recrutement sont les mêmes que sur l'ensemble du territoire (IDE, AS)

Principaux projets à conduire :

- Reconstruction de l'établissement
- Maintien de l'activité
- Poursuite de la politique interne de prise en compte des troubles du comportement (PASA, méthode Montessori...)

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Le chef d'établissement est le garant du pilotage stratégique et de la mise en place de l'organisation générale des deux établissements : management, développement des relations partenariales, pilotage financier, administratif et des ressources humaines, suivi et développement de l'activité.

Sont recherchées :

- une capacité à assurer une direction commune d'établissements sanitaire et médico-social
- une capacité à mener des projets de restructuration et de coopération dans le cadre de travaux d'humanisation,
- des connaissances budgétaires, financières et fonctionnelles concernant les établissements sanitaires et médico-sociaux avec un objectif de rétablissement de l'activité et de la situation budgétaire de l'EPS de Barcelonnette.

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

- Etre en capacité de définir une politique stratégique de l'établissement médico-social en lien avec les politiques médico-sociales et sanitaires de son territoire,
- Coordonner et piloter sa mise en œuvre dans les différents domaines en cohérence avec les axes du projet d'établissement,
- Assurer la responsabilité de l'encadrement administratif et financier et coordonner les interventions médicales et techniques,
- Coordonner et animer le projet institutionnel pour garantir les conditions d'une vie citoyenne des personnes hébergées dans le respect des droits et des libertés des personnes

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

- Organiser l'accueil et le cadre de vie des résidents en tenant compte des spécificités des différents publics (PA / PH)
- Anticiper les besoins de la structure et les mettre en perspective avec le GHT.

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du foyer départemental de l'enfance de PRIVAS (Ardèche).

I. – Description de l'établissement

Etablissement médico-social géré par le Département, le Foyer départemental de l'Enfance dépend de la Direction Enfance santé famille qui est rattachée à la Direction générale adjointe Solidarités.

Intégré au dispositif de la protection de l'enfance, il est chargé principalement de pourvoir aux accueils d'urgence des enfants, adolescents, femmes enceintes et mères en difficultés avec enfants confiés par l'aide sociale à l'enfance.

Le Foyer départemental de l'Enfance dépend de la Direction Enfance santé famille qui est rattachée à la Direction générale adjointe Solidarités du Conseil Départemental de l'Ardèche.

Il est composé de 45 agents dont 4 cadres, appartenant à divers corps de métiers (directeur, chefs de service, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, moniteurs éducateurs, auxiliaires de puériculture, maîtresse de maison, veilleurs de nuit, etc.). Ces professionnels forment une équipe pluridisciplinaire autour des jeunes avec l'aide de vacataires (psychologues, médecins, etc.).

Hébergement :

- Service enfance 0-13 ans : 14 places
- Service adolescents 13-18 : 11 places
- Accueil mères/enfants : 5 logements
- Accueil Mineurs Non Accompagnés : 5 appartements : 20 places

Service de visites médiatisées.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

- Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...)
- Mettre en cohérence le Projet d'Etablissement et la réponse aux besoins d'accueils d'urgence du Département.
- Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)
- Gouvernance à adapter à la direction d'un établissement non personnalisé
- Délégations du Directeur Enfance du Département.
- Participation à l'astreinte départementale du dispositif de Protection de l'Enfance
- Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation,...)
- Participation aux projets de la Direction Enfance.
- Liens avec les partenaires institutionnels de l'établissement (justice, santé, Education Nationale, associations,...)
- Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)
- Lien régulier avec les directions du Conseil Départemental (solidarité, RH, finances, immobilier,...)

Principaux projets à conduire :

- Poursuivre le projet d'établissement et la démarche qualité initiée en 2010.
- Adapter l'organisation des services éducatifs à l'évolution des besoins de prise en charge des usagers.
- Réaliser une évaluation externe en 2022.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience en direction d'établissement social ou médico-social public FPH

- Expérience de direction en management, gestion financière et gestion de projets.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Connaissance du cadre législatif et réglementaire hospitalier.
- Connaissance du pilotage des établissements sociaux et médico-sociaux publics.
- Connaissance de l'organisation administrative des Départements.
- Connaissance en protection de l'enfance.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Capacité à mettre en œuvre les décisions et missions portées par la collectivité
- Compétences pour l'encadrement et le management d'équipes.
- Capacité à impulser et conduire une dynamique de projet.
- Capacité d'animation, de mobilisation et de développement de projet.
- Capacité d'écoute et de dialogue
- Capacité à s'inscrire dans les actions départementales.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Saint Benoit » à, DONCHERY, « Flamanville » à BAZEILLES et « L'Abbaye » à MOUZON (Ardennes)

I. – Description de l'établissement

Les 3 EHPAD sont situés en proximité de la ville de Sedan, 2ème ville des Ardennes :

L'EHPAD de Bazeilles se situe entre Charleville-Mézières (20 min) et Sedan (10 min).

Bazeilles est une ville frontalière avec la Belgique de 2500 habitants.

L'EHPAD de Mouzon est à 20 minutes à l'est de Sedan (2500 habitants)

L'EHPAD de Donchery est à 5 minutes de Sedan (2200 habitants).

EHPAD Flamanville : 40 places d'Hébergement Permanent pour Personnes Agées

EHPAD Saint Benoit : 84 places d'Hébergement Permanent pour Personnes Agées dont 1 PASA de 14 places.

EHPAD L'Abbaye : 78 places d'Hébergement Permanent pour Personnes Agées

II. – Description du poste

Principaux projets à mener :

Projet de fusion des trois EHPAD.

Adaptation de l'offre à réaliser.

Projet d'établissement à finaliser et mettre en œuvre :

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Un projet de fusion des 3 EHPAD sera à poursuivre à l'arrivée du futur directeur (objectif de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023). Une expérience de fusion serait donc un plus.

Connaissances particulières requises / prévues :

Maîtrise de la technicité du poste

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Animation au niveau du territoire
- Définition et pilotage des objectifs stratégiques
- Animation, coordination, motivation des équipes
- Négociation
- Capacité à fédérer
- Conduite de projet et accompagnement du changement
- Conduite du dialogue social

ANNEXE 11

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 est un hôpital de proximité entièrement rénové. Il dispose d'une offre de soins complète en direction de la personne âgée : médecine gériatrique (15 places), EHPAD (90 places dont PASA - 14 places et accueil de jour 6 places), SSIAD (33 places). 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 CH de Condat sont :

- consolider l'organisation en poursuivant la continuité des soins par le recrutement de personnels qualifiés,
- 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 en particulier au travers des filières en cours de déploiement avec le GHT Cantalien,
- adapter les ressources internes aux besoins des prises en charge.

L'EHPAD de Riom es Montagnes (86 places dont une Unité Alzheimer) est situé sur un territoire dynamique avec les partenaires importants et actifs dans le domaine de la santé. Une importante réhabilitation architecturale est en cours.

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 et des personnes accompagnées,
- 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 reconstitution 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, communication interne et externe. Il veillera à assurer une vigilance sur l'activité de médecine du CH de Condat, maintenir les équilibres financiers et fidéliser les équipes médicales et paramédicales.

Les principaux projets à conduire pour la direction commune sont :

- mise en œuvre des CPOM : projet d'établissement, coopérations et mutualisation à poursuivre, évaluations des actions,
- coordonner les actions internes et externes : renforcer les partenariats dans le cadre de la direction commune, avec les établissements de santé membres du GHT, les ESMS et la CPTS,
- optimiser et adapter l'organisation des activités et des accompagnements et accroître la qualité des prestations proposées,
- conforter les actions d'évolutions engagées en termes de mutualisation et de reconstitution de l'offre.

III. – Profil recherché

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

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « les jardins de Saint-Illide » à SAINT-ILLIDE et « le Bocage » à de PLEAUX (Cantal)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Pleaux (41 places) et de St-Illide (63 places) disposant de places hébergements temporaires, 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 forts en termes de mutualisation et d'attractivité en termes de personnels.

En 2021, ces 2 EHPAD ont connues des difficultés certaines entraînant une inspection conjointe des deux autorités début 2021 et la mise sous administration provisoire à compter du 1 janvier 2022 pour une période transitoire afin de permettre une remise à plat du fonctionnement des 2 EHPAD dans un climat social apaisé suite

au départ de la Direction. L'objectif de l'Administration provisoire est d'engager les actions identifiées comme urgentes et de permettre aux établissements de poursuivre leur activité sur une autre base.

Les axes qui se déclineront dans un Plan d'Actions concret, sont :

- La sécurisation et le renforcement de la qualité de la prise en charge globale en particulier sur le volet soins
- La mise en place d'une politique managériale et une gestion des Ressources Humaines apaisée
- Le développement d'une communication interne et externe claire
- La restauration d'une confiance interne et au sein des instances
- L'actualisation des procédures et des modalités d'organisation
- La mise à jour des projets et des outils
- l'évolution des projets en sachant les adapter aux besoins des résidents et des problématiques des personnes âgées

L'enjeu pour la nouvelle direction sera de poursuivre les actions mises en place, de stabiliser et structurer le fonctionnement des 2 EHPAD, d'accompagner les équipes aux changements et d'impulser rapidement une nouvelle dynamique interne et de gestion de projets collaboratifs également 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 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
- de poursuivre les améliorations engagées et le plan d'actions validées par les autorités
- de pérenniser et fidéliser les équipes de professionnels engagés
- d'engager des dynamiques partenariales et de projets en interne et externes afin
- d'optimiser les accompagnements proposés et la qualité des prestations offertes

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

- d'une expérience du secteur 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 hôtelières...)
- capacité à faire évoluer les projets des 2 EHPAD en termes d'adaptation de l'offre aux besoins et architectural
- d'aptitudes au travail en d'équipe
- de savoir manager et se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et orientations données par les autorités
- qualité de négociateur
- aptitude à la communication et information des instances et des partenaires
- bonnes connaissances et d'analyses budgétaires et juridiques

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de la MECS « Institut de Vigne » à SEMUR-EN-AUXOIS (Côte-d'Or),

I. – Description de l'établissement

L'Institut de Vigne :

- accueille dans sa maison d'Enfants à caractère Social (M.E.C.S) des mineurs de l'ensemble du département âgés de 8 à 18 ans ayant des difficultés familiales
- accompagne à leur domicile des jeunes (0-18 ans) de Haute Côte d'Or dans le cadre de son service Via Ferrata

L'établissement a été rattaché à la Ville de Semur en Auxois en 2016. Son statut d'établissement rattaché à la ville avec budget annexe lui permet de fonctionner de manière autonome.

Un important et nécessaire projet immobilier est engagé par la Ville de Semur avec les services du Département.

L'établissement s'inscrit dans un tissu partenarial important (services du département, Education nationale et privée, tissu associatif, insertion professionnelle, juges et gendarmerie, pédopsychiatrie, artisans et commerçants de la ville).

II. – Description du poste

Le/la directeur(rice) exerce une mission de protection de l'enfance autorisée par le Président du Conseil départemental de la Côte-d'Or. Il dirige l'établissement en veillant à sa continuité 7j/7 et 365 jours par an. Il en assure la responsabilité technique, administrative, opérationnelle et financière.

A ce titre :

- Il pilote et anime l'établissement en favorisant la responsabilisation et la reconnaissance des agents tout en permettant la continuité du service
- Il anime le dialogue social au sein de l'établissement en lien avec les organisations syndicales et le CSE (représentants du personnel)
- Il élabore, propose, met en œuvre et évalue le projet d'établissement
- Il suscite et accompagne l'émergence de projets innovants, propres à renforcer la qualité du Service rendu, en lien avec l'Aide Sociale à l'Enfance
- Il développe la collaboration entre l'établissement, les services du Département et les autres opérateurs de la protection de l'enfance, et anime les partenariats

Principaux projets à conduire :

- Projet de réorganisation immobilière et architecturale en lien avec la Ville et le Conseil Départemental
- Négociation du budget avec le Conseil Départemental
- Opérationnalisation du projet institutionnel
- Impulsions des différents projets de service
- Informatisation des dossiers jeunes
- Démarche Qualité et amélioration continue
- Maintenir une veille (juridique, RH, vie de l'établissement) pour alimenter son site internet

III. – Profil recherché

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

Une expérience de direction d'un établissement médico-social, si possible dans le champ de l'aide sociale à l'enfance est souhaitée.

En outre, il est attendu du/de la candidat (e) :

- des connaissances en matière de protection de l'enfance,
- une réelle aptitude à créer et animer des partenariats,
- la maîtrise de la gestion et de la négociation budgétaire
- des compétences assurées en matière de management, de communication et d'organisation
- la maîtrise de la conduite de projets, de l'accompagnement au changement et de la démarche qualité
- la capacité de suivre un projet architectural.

Le/ la candidate doit préférentiellement disposer d'un diplôme de directeur d'établissement sanitaire, social ou médico-social ou d'un CAFDES

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de centre départemental de l'enfance et de la famille de la Creuse à GUERET (Creuse)

I. – Description de l'établissement

Le centre de l'enfance et de la famille de la Creuse accueille des mineurs au titre de la protection de l'enfance : accueil provisoire ou placement judiciaire au titre de l'article 375 du code civil, mineurs étrangers isolés

Un enfant ou adolescent assujéti à une mesure de l'ASE (aide sociale à l'enfance) ou placé par la PJJ est issu d'un milieu familial :

- qui n'est pas en mesure de garantir sa santé (par exemple, absence de soins médicaux), sa sécurité ou sa moralité
- dans lequel les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises.

Le CDEF est un acteur majeur de la politique de protection de l'enfance.

A ce jour, le CDEF est le seul établissement en capacité d'assurer une mission d'accueil d'urgence, seules quelques familles d'accueil peuvent également le faire mais en nombre limité.

II. – Description du poste

Le directeur s'appuie sur les deux cadres pour définir la gouvernance de l'établissement.

Les décisions sont fondées essentiellement sur la recherche de la pertinence éducative, de la qualité de l'accueil des mineurs et de la bienveillance des personnels.

Le directeur organise la gestion administrative et financière de la structure en lien avec le Conseil départemental auquel le CDEF est rattaché. Il assure le respect des circuits de décision, des délégations et des procédures internes.

Il anime l'équipe, composée de 2 chefs de service éducatifs et d'une attachée de direction.

Il permet la mobilisation de l'équipe autour du projet d'établissement.

Il organise et assure la continuité du fonctionnement de l'établissement et les conditions de prise en charge adaptée des enfants.

Il participe à la politique de protection et de prévention de l'enfance (schéma enfance famille, observatoire de la protection de l'enfance).

III. – Profil recherché

Une connaissance des problématiques de l'enfance et de l'adolescence est souhaitable.

Compétence technique :

- Capacités de gestion
- Capacités rédactionnelles
- Aptitude aux chiffres
- Connaissance de l'environnement institutionnel
- Capacité à la conduite de projet

Qualités requises :

- Loyauté
- Sens des responsabilités
- Rigueur professionnelle
- Organisation
- Aptitude à la négociation
- Capacités d'animation
- Capacités relationnelles

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du centre « Ailhaud Castelet » à BOULAZAC (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

Le centre d'Ailhaud Castelet se compose de deux services :

- Institut Thérapeutiques, Éducatif et Pédagogique : 50 places de 5 à 20 ans
- Service d'Éducation Spécialisé de Soins A Domicile (SESSAD) : 65 places dont déficients auditifs et déficients visuels de 0 à 20 ans 55 places et 10 places de SESSAD « troubles psychologiques » de 3 à 20 ans. Le service dispose d'un agrément pour des Plans de Compensation du Handicap (PCH) pour des adultes de 20 à 60 ans. La structure est dotée d'un Service d'Évaluation de Diagnostic pour les déficients auditifs (0 à 20 ans) et les déficients visuels (0 à 99 ans).

Le CAC présente la particularité d'être le seul ITEP public du département avec une telle amplitude d'âge et sans hébergement.

Le SESSAD déficients sensoriels est le seul du département également.

II. – Description du poste

Au CAC, le directeur est chargé de la conduite générale de l'établissement dans les domaines sanitaire, social et médico-social, de l'animation et de la coordination des actions, du management et de la gestion des ressources humaines de l'établissement et de l'évaluation des politiques et des actions conduites dans le cadre du projet d'établissement.

Il est responsable de la bonne marche de l'établissement et assure sa gestion administrative et financière.

Il est ordonnateur des dépenses. Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il assure la préparation et coordonne la mise en œuvre des délibérations du Conseil d'Administration.

Il recrute et nomme les personnels de l'établissement, à l'exception des personnels de direction.

Il élabore et met en œuvre le projet d'établissement et le projet éducatif dans le cadre de la mission de Service Public dévolue au CAC.

Les principales missions du Directeur sont les suivantes :

- Rendre compte aux décideurs politiques de la Mairie de Périgueux et administratifs de l'ARS et de la DTARS
- Elaborer et mettre en œuvre le projet établissement
- Veiller au bon fonctionnement de la structure qu'il dirige
- Organiser et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de la structure
- Construire et mettre en œuvre, en relais avec l'équipe des cadres, les actions éducatives, pédagogiques et thérapeutiques de l'établissement
- Assurer le fonctionnement administratif, financier et technique de la structure
- Garantir la mise en place de la démarche d'amélioration continue de la qualité et la démarche d'évaluation
- Garantir le respect des droits des usagers
- Garantir le respect des droits et la sécurité des personnels de l'établissement

- Représenter l'établissement auprès des différents partenaires
- Fixer des objectifs à l'encadrement intermédiaire et en évaluer les résultats

III. – Profil recherché

- Grande maîtrise des mécanismes budgétaires et financiers
- Posséder de solides connaissances du statut du personnel de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)
- Bonne connaissance du contexte législatif et réglementaire s'appliquant à l'établissement (connaissance des partenaires)
- Aptitude à pouvoir gérer et solutionner les différends et les conflits
- Savoir organiser et prioriser les actions et décisions à prendre
- Capacité à projeter le fonctionnement de l'établissement dans l'avenir (projets, ...)
- Savoir animer et entraîner une équipe de collaborateurs
- Evaluer et valoriser les compétences de l'encadrement intermédiaire

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public autonome communal « les deux Sequoias » à BOURDEILLES (Dordogne)

I. – Description de l'établissement

L'EPAC « les deux Sequoias » gère un EHPAD d'une capacité de 96 places, incluant une unité pour personnes handicapées âgées, un FMA d'une capacité de 16 places, une FO de 49 places et des studios d'une capacité de 13 places

Situé dans une petite commune, il s'inscrit dans une dynamique inclusive qu'il conviendra de maintenir voire de développer.

Un projet de restructuration / reconstruction est en cours d'élaboration et devra être suivi attentivement jusqu'à sa réalisation

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 publics annuellement.

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

II. – Description du poste

- Développer des actions de coopérations renforcées avec les établissements du territoire du Nord Dordogne afin de structurer des réponses adaptées aux besoins des personnes âgées du bassin de vie
- Conduire les travaux de restructurations
- Participer pleinement au GCSMS Aquitaine, Garonne, Périgord, dont l'établissement est membre
- Engager une réflexion sur l'attractivité des métiers

III. – Profil recherché

- Très bonne connaissance de la réglementation médico-sociale
- Rigueur et professionnalisme
- Sens de la négociation dans le cadre des échanges avec les partenaires sociaux et les opérateurs du territoire
- Bon relationnel pour les relations avec les résidents et les familles
- Très bonne maîtrise de la gestion financière et budgétaire
- Expérience en matière de conduite de projets, notamment architectural
- Esprit d'initiative et d'entreprise
- Compétence en matière de management
- Capacité à négocier

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Les Fontenelles » à RAMONVILLE-SAINT-AGNE (Haute-Garonne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Les Fontenelles » est situé à Ramonville Sainte Agne, à 2 km au sud de Toulouse.

La commune est bordée par le canal du midi et se situe à proximité immédiate des axes autoroutiers notamment

- « L'autoroute des deux mers » (A61) reliant la Méditerranée,
- « La Pyrénéenne » (A64), reliant à l'Atlantique
- et « l'Ariégeoise » (A66) permettant l'accès aux Pyrénées.

Elle commune est desservie par le métro. Elle compte plus de 15 000 habitants et est le 9^{ème} du département. L'établissement compte 83 lits dont 3 lits d'hébergement temporaire, ainsi qu'une unité protégée de 14 places. D'architecture récente (ouvert depuis mai 2014) il accueille des résidents de plus de 60 ans porteurs ou non de troubles du comportement modérés.

Année validation GMP, PMP : 2017

GMP : 804,00

PMP : 269,00

II. – Description du poste

Le Directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement, en prenant en compte les besoins des résidents, les professionnels qui interviennent et l'environnement. Dans ce cadre, il positionne, en accord avec le Conseil d'Administration, l'EHPAD dans l'environnement territorial (social, médico-social et sanitaire) afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles. Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement les établissements.

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

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

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que les délégations de gestion. 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. Il adapte ainsi l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Il définit avec les partenaires du territoire les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes

Il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant en compte notamment les spécificités réglementaires.

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

Il prend en charge la gestion de crise sanitaire dans son établissement (respect des recommandations nationales et régionales, gestion des stocks de matériel (masques, gel.), relations avec les familles ...)

III. – Profil recherché

- Expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques
- Conduite de projets : projet d'établissement à faire vivre, projet de soins,
- Bonnes connaissances en DRH et en management : gestion prévisionnelle des métiers et compétences, conduite du dialogue social.
- 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
- Connaissances en matière de gestion financière
- Compétences relatives aux fonctions de chef d'établissement d'un EHPAD.
- Capacité à s'investir dans un projet d'amélioration de la qualité en EHPAD conduit au niveau départemental en lien avec le Gérotopôle.
- Aptitude à la gestion de crise

ANNEXE 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « La Prade » à RIEUMES (Haute-Garonne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé à RIEUMES, commune de 3500 habitants, localisée à 40 km de Toulouse en partant vers le sud du département et à 20 km de Muret. Accessible très facilement par l'autoroute A64.

Il se situe à proximité du centre-ville, des commerces et des services.

Il dispose de 67 lits dont 2 lits d'accueil temporaire et 15 lits pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée.

L'EHPAD devra poursuivre sa collaboration avec les acteurs sanitaires et médico-sociaux du territoire afin d'adapter l'offre proposée aux besoins de la population.

II. – Description du poste

Le Directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement, en prenant en compte les besoins des résidents, les professionnels qui interviennent et l'environnement.

Dans ce cadre, il positionne, en accord avec le Conseil d'Administration, l'EHPAD dans l'environnement territorial (social, médico-social et sanitaire) afin d'améliorer la prise en charge globale des personnes âgées et l'accompagnement des familles. Il met en place des actions permettant de faire connaître positivement les établissements.

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

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

Il définit l'organigramme de son établissement et la répartition des fonctions ainsi que les délégations de gestion. 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. Il adapte ainsi l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

Il définit avec les partenaires du territoire les actions communes ou effectuées en coopération, assurant notamment la continuité territoriale des prises en charge des personnes

Il s'assure de l'adaptation de cette prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées par son établissement (social, handicap, âge, pathologies...) en prenant en compte notamment les spécificités réglementaires.

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

Il prend en charge la gestion de crise sanitaire dans son établissement (respect des recommandations nationales et régionales, gestion des stocks de matériel (masques, gel.), relations avec les familles ...)

III. – Profil recherché

- Expérience de conduite de la démarche qualité souhaitée ou d'amélioration continue des pratiques
- Conduite de projets : projet d'établissement à faire vivre, projet de soins,
- Bonnes connaissances en DRH et en management : gestion prévisionnelle des métiers et compétences, conduite du dialogue social.
- 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
- Connaissances en matière de gestion financière
- Compétences relatives aux fonctions de chef d'établissement d'un EHPAD.
- Capacité à s'investir dans un projet d'amélioration de la qualité en EHPAD conduit au niveau départemental en lien avec le Gérotopôle.
- Aptitude à la gestion de crise

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de MENS et de CORPS (Isère)

I. – Description de l'établissement

Le poste de direction couvre la direction de l'EHPAD intercommunal de Mens (38710) et de l'EHPAD « Hostachy » de Corps (38970).

Le directeur organise la conduite générale des deux établissements, met en œuvre le projet d'établissement et coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

L'EHPAD de Mens est installé dans des locaux de construction récente, spacieux et confortable. Il compte 86 résidents, dont 14 résidents dans une unité de psycho gériatrie et dont 5 résidents en hébergement temporaire.

La réhabilitation de l'EHPAD de Corps (43 résidents) est en cours et devrait s'achever en avril 2022. Le directeur assure la conduite du projet de travaux assisté par un architecte.

Les deux établissements sont installés dans une zone de moyenne montagne et sont distants de 25 minutes. Ils sont à équidistance (20 minutes) d'un hôpital de proximité (CH de La Mure).

Au-delà de la direction commune, ces établissements bénéficient du soutien du CHU de Grenoble Alpes et du CH Alpes Isère :

- Rattachés à l'interfilière gériatrique sud-Isère et participation à des projets communs (exemple : acquisition d'un charriot de télémédecine)
- Convention avec le RIPIN (équipe mobile d'hygiène, expertise dans le cadre des problématiques liées à la crise sanitaire.
- Convention avec une équipe mobile de soins palliatifs.
- Convention avec une équipe mobile psychiatrie du sujet âgée rattachée au CH Alpes Isère

Un projet d'accueil de jour de 6 places a été co-construit à l'échelle du territoire pour répondre aux besoins des personnes à domicile présentant une perte d'autonomie afin de leur proposer un accompagnement adapté (stimulation cognitive, resocialisation, etc...) et un temps de répit pour leur proche. Ce service est géré par l'EHPAD de Mens mais il est ouvert du lundi au vendredi alternativement dans les locaux des EHPAD de Corps Mens et La Mure.

Ces deux établissements ne rencontrent pas de tension financière, ni de difficultés de remplissage.

II. – Description du poste

Pilotage des deux établissements :

- Participer aux réflexions à l'échelle du territoire sur l'offre de soins en gériatrie et mettre en place de l'entraide inter-institutionnelle.
- Elaboration et mise en œuvre des projets d'établissement en impliquant les équipes et au regard des objectifs du CPOM. (CPOM de Mens à négocier, CPOM de Corps en cours)
- Garant de la qualité des prestations et de l'accompagnement des personnes accueillies ainsi qu'au respect de leur droit et à leur sécurité.
- Projet alimentaire (cuisine gérée en interne dans chacun des établissements) projet d'approvisionnement en bio et local (label écocert niveau2) et projet de lutte contre la dénutrition à partir de la cuisine.

Ressources humaines :

- Dynamiser et activer les processus de recrutement,
- Evaluer les besoins et contribuer à la formation et aux perfectionnements des personnels
- Veiller au maintien d'un climat social apaisé dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux et les équipes.

Gestion économique financière et logistique :

- Elaborer et suivre le budget des deux structures
- Veiller à l'équilibre financier en prenant les mesures de gestion qui s'imposent
- Encadrer le remplissage des documents EPRD ERRD pour en garantir la complétude et la qualité.

III. – Profil recherché

Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social

Connaissances particulières requises / prévues :

- Des acteurs institutionnels (autorités de contrôle et de tarification, conseil d'administration)
- Des acteurs locaux du secteur sanitaire et médico-social
- De la législation et des réglementations relatives aux établissements pour personnes âgées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, incendie ...) et sécurité sanitaire (épidémie, canicule)
- Des règles budgétaires et de comptabilité (BP/CA ; EPRD/ERRD)
- De la législation du travail

*Compétences professionnelles requises / prévues :**Aptitudes :*

- A l'animation d'instances (conseil d'administration)
- A l'information du CA, des résidents, familles et personnels
- Au management d'équipes pluridisciplinaires
- A négocier des conventions, des budgets, des achats avec une diversité de partenaires (Agence régionale de santé, Conseil départemental, hôpitaux, fournisseurs divers...)
- Au pilotage de projets (projet d'établissement, projet de vie des résidents).

Qualités relationnelles :

- Sens du contact, écoute, sens de la discrétion
- Intérêt et empathie pour les publics âgés et handicapés accueillis dans les deux établissements
- Sens Ethique
- Capacité à travailler en équipe sur deux sites à motiver
- Capacité à déléguer
- Disponibilité
- Résistance au stress
- Réactivité forte
- Rigueur (dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité, des instructions sanitaires, des procédures qualité, etc...)

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de maison d'accueil spécialisée « les Quatre Vents » à SAINT CHAMOND (Loire)

I. – Description de l'établissement

La MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE LES QUATRE VENTS est un établissement public autonome sur le plan juridique. Issue de la fusion entre deux MAS de la Loire au 1^{er} janvier 2005 (MAS de Saint-Chamond et MAS de Saint-Jean Bonnefonds), elle possède une capacité d'accueil de 96 places dont 3 places en semi-internat et 1 place en accueil temporaire. La MAS est ouverte 365 jours et 24h/24.

Seule MAS publique du département de la Loire, elle comprend deux sites :

- le site de Saint-Chamond accueillant 51 personnes en situation de handicap, majoritairement déficientes intellectuelles ou polyhandicapées ou cérébro-lésées, réparties sur 5 lieux de vie.
- le site de La Grand-Croix accueillant 45 personnes en situation de handicap, présentant des troubles importants de comportement, vieillissantes et cérébro-lésées, réparties sur 4 lieux de vie. Ce site a ouvert le 1^{er} janvier 2016, accompagnant ainsi la fermeture du site de Saint-Jean Bonnefonds. Il est à noter que sur le site de La Grand-Croix, depuis le 5 mars 2016, un sinistre important lié à un dégât des eaux a conduit à la fermeture du lieu de vie Simoun. Les personnes accueillies sur ce lieu de vie ont été réparties dans les autres unités et dans des locaux transformés en chambre. Les conclusions des différentes expertises engagées, permettent de planifier la réouverture de ce lieu de vie pour le 1^{er} septembre 2022.

La MAS accueille des résidents selon les orientations fixées par la MDPH. Celles-ci peuvent être prononcées en aval d'une hospitalisation, lors de réorientations en provenance d'autres établissements médico-sociaux ou en sortie de domicile. Trois axes caractérisent l'évolution des besoins des personnes accueillies : la majoration des troubles du comportement, le recours aux soins médicalisés et le vieillissement des personnes. Un des enjeux sera de créer les partenariats adaptés à ces besoins.

II. – Description du poste

Le directeur est garant et responsable du fonctionnement et de la continuité de service sur les deux sites. Sa politique s'inscrit dans les valeurs du service public. Il concourt à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires au sein de son territoire en participant aux réflexions et travaux engagés par l'ARS ou le Département. Il favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social permettant une prise en charge holistique et coordonnée des personnes accueillies et de leurs familles. Il intervient régulièrement en Groupes Opérationnels de Synthèse aux côtés d'autres responsables de structures médico-sociales afin d'apporter une expertise dans les situations amenées par la

MDPH (situations difficiles). 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 tout en développant une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles. Il est le responsable légal de l'établissement et a autorité sur l'ensemble des personnels médicaux et non médicaux. Il veille à la cohérence institutionnelle en conduisant l'adaptation des structures et des organisations de manière participative.

Les activités du directeur, chef d'établissement sont d'ordre :

1) *stratégiques*

Il définit le projet d'établissement à traduire dans un projet de construction visant à réunir les deux sites sur le site de La Grand-Croix en lien avec l'ARS et les différents partenaires.

2) *coordination*

Il préside ou anime les différentes instances de l'établissement et les réunions de direction.

Il veille à la cohérence et à la coordination des activités de l'établissement avec celles des différents réseaux.

3) *opérationnel*

Il assure la conduite générale de l'établissement en disposant du pouvoir de nomination et disciplinaire sur les personnels et en élaborant le budget.

Il définit la gouvernance des projets.

III. – Profil recherché

L'exercice de la fonction exige des qualités professionnelles et des qualités personnelles.

1) *qualités professionnelles*

Une expérience de direction de MAS serait un atout dans la connaissance des populations accueillies et de leurs attentes, dans le management des équipes pluridisciplinaires, notamment soignantes et éducatives, ainsi que pour la compréhension des contraintes liées à l'environnement médico-social.

Une maîtrise des techniques de conduite du changement, de gestion des projets et de programmes (notamment de projets de restructuration avec le regroupement des deux sites sur un seul site) serait souhaitable avec une capacité à travailler en partenariat pour optimiser les résultats.

Les compétences professionnelles attendues sur ce poste :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire,
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions s'appuyant sur une capacité de jugement,
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons,
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes,
- savoir adapter l'organisation aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail du personnel.

2) *qualités personnelles*

La période de crise que rencontre l'établissement exige du directeur une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation. Les tensions existantes demandent à rechercher le consensus lorsqu'il est possible, savoir convaincre et faire adhérer. Le directeur doit avoir le sens de l'autorité, le sens de l'intérêt général et rester maître de soi face aux situations les plus déstabilisantes. L'exercice de la fonction exige une grande disponibilité et une capacité de travail très importante.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du centre hospitalier « Fanny Ramadier » à SAINT-CHELÉY-D'APCHER et de l'EHPAD « Hubert de Flers » au MALZIEU-VILLE (Lozère)

I. – Description de l'établissement

Charge sanitaire et médico-sociale aux personnes âgées du bassin de Saint Chély d'Apcher (3ème bassin populationnel du département).

Son CPOM (2018) a comme objectif le développement de la culture palliative, de la vaccination, le renforcement du rôle du patient.

Le CH a engagé un projet de réhabilitation, soutenu par l'ARS. Il est en discussion et force de proposition avec la MSP du Gévaudan. En lien avec l'Hôpital Lozère (Mende), il propose des consultations avancées (pédiatre, Gynécologue, Oncologue, sage-femme, centre de vaccination et dépistages).

EHPAD « Fanny Ramadier » à Saint Chély d'Apcher : 93 places d'hébergement permanent dont un PASA de 12 places et 6 places d'accueil de jour.

Son CPOM prévoit l'amélioration de la prise en charge par le maintien de l'autonomie des résidents, la promotion de la culture de la bienveillance et la culture palliative, la culture gériatrique commune.

EHPAD et SSIAD « Hubert de Flers » :

Depuis 2013, l'établissement est lié par convention de direction commune au CH. Il dispose de 50 places d'hébergement permanent et de 15 places de SSIAD. Il est localisé à 10 minutes du CH.

Des coopérations sont également mises en place entre les deux structures (interventions des services techniques, de sécurité incendie du CH sur l'EHPAD, formation du personnel,...).

La diversité des modalités de prise en charge proposées par les établissements (HP, PASA, AJ, SSIAD et portage de repas) permet de répondre en grande partie à l'ensemble du parcours des personnes âgées sur le territoire.

Principaux projets à conduire :

- Labellisation en tant qu'hôpital de proximité ;
- Projet de restructuration du CH et de l'EHPAD ;
- Médecine : certification et promotion de l'activité d'accompagnement de fin de vie

II. – Description du poste

Chefferie d'un Centre hospitalier, d'un SSIAD et de deux EHPAD.

Le centre hospitalier est sur l'axe de l'A75. Il est situé au nord du département à 30 minutes de Marvejols et de St Flour (15) et à 1 heure 20 de Clermont-Ferrand (63).

Les patients viennent de la Lozère, du Cantal et de la Haute Loire.

Le centre hospitalier de St Chély est à 15 minutes de l'EPSM de St Alban sur Limagnole, 30 minutes du centre hospitalier de Marvejols et de 45 minutes de l'Hôpital Lozère (Mende).

C'est l'établissement pivot sur le secteur nord de la Lozère.

Un travail de maîtrise des dépenses a été initié notamment par la mutualisation de certaines fonctions (cadre de santé, logistique, système d'information, ergothérapeute, diététicienne...) via un CREF.

Le recrutement d'un praticien hospitalier à temps partiel en janvier 2021 a permis d'améliorer la prise en charge dans le service de médecine (présence quotidienne d'un médecin dans l'établissement, continuité des soins, facilitation des retours à domicile et réduction de la durée moyenne des séjours...). L'objectif de ce recrutement était également d'améliorer la valorisation des séjours (T2A).

Le projet d'établissement de l'EHPAD devra être réactualisé.

Organisation :

Depuis 2013, l'EHPAD Hubert de Flers est en direction commune avec le CH de St Chély d'Apcher.

Cette convention prévoit également et des mutualisations entre les agents des services techniques des deux établissements.

Coordination externe et interne :

Le CH de St Chély est membre du GHT Lozère.

En lien avec le l'Hôpital Lozère (Mende) il propose des consultations avancées (pédiatre, Gynécologue, Oncologue, sage-femme, centre de vaccination et dépistages).

Les liens et coopérations avec la MSP du Gévaudan.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience dans la direction d'établissements multi sites,
- Gestion de projets architecturaux, de construction et de suivi de travaux,
- Projet de coopération (Le CH et l'EHPAD Fanny Ramadier font parties du GHT Lozère),
- Sens du dialogue avec les élus locaux,

- Conduite du dialogue social,
- Communication interne et externe

Connaissances particulières requises / prévues :

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

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Capacités relationnelles et aptitudes au management requise sur ce poste : animation d'équipe, 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 22

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSIAD « La Sagne » à VIALAS (Lozère)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD et le SSIAD « La Sagne » sont situés sur la commune Vialas. L'EHPAD est autorisé pour une capacité de 71 places d'hébergement permanent et le SSIAD est autorisé pour une capacité de 13 places.

Les travaux de restructuration d'une partie de l'EHPAD devraient démarrer sur le dernier trimestre 2022.

Les travaux concernent notamment le dédoublement de chambres (5), l'extension de la salle de restauration, l'amélioration des espaces de vie et d'animation.

A cet effet, l'établissement a bénéficié de subventions de la part du département et de subventions PAI (2020 et 2021).

Le prochain directeur devra s'assurer du suivi et du bon déroulement des travaux en site occupé.

Une attention particulière doit être apportée à la gestion des emplois et compétences et à la formation professionnelle ainsi qu'à la maîtrise des coûts financiers.

Le CPOM a été signé début 2020. Le projet d'établissement doit être réactualisé.

Les modalités de prise en charge en établissement (HP) et à domicile (SSIAD) permettent d'apporter une réponse dans le parcours des personnes âgées sur le territoire.

Au niveau de l'ouverture de l'établissement, les coopérations avec les acteurs du bassin de vie devront être poursuivies afin de bien positionner l'EHPAD sur son territoire et des rapprochements avec les établissements voisins sont vivement encouragés.

II. – Description du poste

Stratégie :

Orientations stratégiques de l'établissement à définir dans le cadre de la réactualisation du projet d'établissement, positionner l'établissement dans son environnement.

L'EHPAD fait partie du GHT Lozère.

Le taux d'occupation est satisfaisant mais l'équilibre financier reste fragile.

Organisation :

- Un directeur
- Un adjoint de cadre hospitalier
- Un médecin coordonnateur à 0,50 ETP
- Une IDEC à 0,80 ETP

L'EHPAD gère un SSIAD de 13 places.

Coordination externe et interne :

Partenariat avec les différents acteurs du territoire concernés par les personnes âgées : HAD

Lozère, CMP de Florac, équipe mobile en soins palliatifs, Hôpital Lozère (Plan Bleu), ...

Conduite générale de l'établissement :

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

Gestion budgétaire et financière : élaboration des divers documents budgétaires et financiers : EPRD, ERRD. Suivi et exécution budgétaire, arbitrages financiers. Engagement et suivi des dépenses.

Gestion des Ressources humaines : détermination des besoins, recrutement, gestion des carrières, ...

Dialogue Social : instances, ...

Principaux projets à conduire :

- Réactualisation du projet d'établissement,
- Suivi des travaux de restructuration,
- Continuité/déploiement de la télémédecine (programme PASTEL),
- Mise en place du projet ESMS numérique (retenu en lien avec le GHT Lozère).
- Déploiement de Via Trajectoire,
- Nouvelles évaluations à mener (réforme des évaluations)

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Conduite du projet d'établissement avec prise en compte des évolutions de la structure et définition des orientations stratégiques de l'établissement.
- Capacités managériales, de dialogue et d'écoute, de rigueur.
- Gestion administrative avancée telle que l'élaboration de CPOM, de dossiers de réponse aux AAC, AAP et AMI.
- Expérience de participation à des projets architecturaux de construction et de suivi de travaux,
- Projet de coopération, dynamique de réseau (l'EHPAD fait partie du GHT Lozère).
- Conduite du dialogue social.
- Créer et entretenir des liens étroits avec les partenaires.
- Pilotage et suivi des objectifs et actions issus des CPOM.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Connaissances dans le domaine sanitaire et médico-social (EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs,...).

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Capacités relationnelles et aptitudes au management requise sur ce poste : animation d'équipe, conduite de projet, sens relationnel affirmé,
- Gestion budgétaire et financière,
- Aptitude au travail d'équipe et de réseau,
- Dynamisme, réactivité et force de proposition,
- Adaptabilité sur les nécessités des missions,
- Rigueur et organisation.

ANNEXE 23

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD de SAINT-GERMAIN-LA-VILLE (Marne).

I. – Description de l'établissement

La commune de Saint Germain la Ville est située en pleine campagne marnaise, entre Chalons en Champagne 15 kilomètres et Vitry le François 25 kilomètres.

L'EHPAD est situé en plein cœur d'une commune marnaise classée village fleuri, il regroupe : 100 lits d'hébergement permanent dont un PASA de 14 places Alzheimer, 1 lit d'hébergement temporaire ainsi qu'un SSIAD de 28 places.

Cette grande diversité de services offre une palette graduable de l'accompagnement des personnes âgées depuis leur domicile jusqu'à l'entrée en établissement et s'inscrit dans la politique de parcours de vie proposée par la commune qui héberge également un accueil de jour de 9 places Alzheimer.

II. – Description du poste

- Poursuivre les travaux sur la fluidité des parcours des personnes âgées instaurés depuis le domicile jusqu'à l'entrée dans l'établissement avec un accompagnement spécifique pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : PASA de 14 places et inscrire l'établissement au sein des réseaux locaux et des centres de ressources gérontologiques.
- Poursuivre le projet de reconstruction complet pour lequel des subventions ont été demandées : rénovation complète de l'établissement pour réadapter l'offre aux besoins, rendre les locaux plus fonctionnels.

- Sensibiliser à la bienveillance et accompagner les équipes de soin dans la montée en compétence pour l'accueil de la population spécifique : formations et sensibilisations régulières sur la conduite à tenir et les bonnes pratiques du quotidien pour favoriser l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.
- Dynamiser la gouvernance de l'établissement en lien avec le médecin coordonnateur notamment par la mise à disposition d'outils.

III. – Profil recherché

Une expérience de management dans la conduite d'un établissement sanitaire ou médicosocial serait appréciée.

Le candidat doit maîtriser la gestion financière et budgétaire d'un établissement, la gestion des risques ainsi que celle des ressources humaines.

Il dispose d'aptitude pour travailler en partenariat avec les élus et les acteurs de son territoire.

Parmi les objectifs stratégiques assignés au nouveau directeur/nouvelle directrice, figure le renforcement effectif des coopérations avec les acteurs locaux du système de santé au premier rang desquels, le centre hospitalier de Chalons mais aussi les partenaires de la filière gériatrique y compris dans sa dimension géronto-psychiatrique.

ANNEXE 24

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD de MESLAY et de BOUERE (Mayenne)

I. – Description de l'établissement

Les 2 EHPAD sont situés dans les Sud Est Mayennais, distants de 12kms, à moins d'une demi-heure des villes de Sablé-sur-Sarthe, Château-Gontier sur Mayenne et Laval.

La Direction commune est mise en place depuis le 1^{er} Mai 2021.

La résidence « Le Vollier » de Bouère accueille 60 résidents en accueil permanent (dont 14 places de PASA).

La résidence « La Providence » à Meslay du Maine accueille 83 résidents dont 3 en temporaire, et 6 places d'accueil de jour.

Les 2 EHPAD réalisent un service de portage de repas à domicile, en partenariat avec l'ADMR.

Des coopérations sont formalisées avec le Centre Hospitalier du Haut Anjou et celui de Laval, ils sont adhérents au GCSMS May'âge 53.

Une cadre de santé est recrutée à 50 % pour les 2 ehpad, les 50 % restants sont partagés entre l'EMG du Centre Hospitalier et l'EHPAD de St Denis d'Anjou.

Les 2 EHPAD ont une situation financière positive, mais plus fragile sur Bouère du fait de sa plus petite taille.

II. – Description du poste

Développement des coopérations avec les EHPAD et les Centres Hospitaliers du Haut Anjou et de Laval

Poursuite de l'implication des établissements dans les projets territoriaux : CLS, CPTS, télémédecine, etc.

Participation au GCSMS sur des projets communs (ESMS numériques, achats, qualité,...)

Finalisation et Mise en œuvre des nouveaux projets d'établissements rédigés fin 2021 /début 2022

Développement continu de la qualité (évaluations interne et externe)

Développement et harmonisation des pratiques, synergie des fonctions supports

Gestion des ressources humaines, financières et logistiques de l'établissement

Poursuite des mutualisations postes partagés en lien avec la cadre de santé et les infirmières coordinatrices

Mise en œuvre d'une politique de développement des compétences

Développement et mise en œuvre des projets d'évolution coordonnés pour offrir une réponse cohérente et complémentaire aux besoins de la population

Projet architectural pour doter de douches les chambres qui n'en ont pas encore

Suivi et développement de l'activité physique adaptée au bénéfice de la population locale dans le cadre de la prévention de la perte d'autonomie

Développement de nouvelles modalités d'accompagnement et d'accueil

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience du champ médico-social en direction commune
- Expérience du développement des coopérations avec les différents acteurs de santé et médico-sociaux d'un territoire
- Expérience en conduite du dialogue social

Connaissances particulières requises / prévues :

- Connaissance des problématiques des personnes âgées dépendantes
- Connaissance du fonctionnement des établissements médico-sociaux autonomes
- Connaissances en gestion financière et budgétaire

- Connaissance de l'organisation du système de santé : filières, relation ville-hôpital, lien avec le 1^{er} recours, prévention, etc.
- Connaissance en gestion des ressources humaines / développement professionnel
- Connaissance des partenaires institutionnels

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Capacité à fédérer et à mener des projets de coopération
- Implication dans les dynamiques territoriales
- Compétences managériales et dynamisme autour de nouveaux projets d'établissements en lien avec le schéma départemental
- Capacité à dialoguer, négocier, avec les autorités de tarification, les équipes
- Pilotage de projets et conduites du changement
- Travail en réseau et en partenariat
- Capacité à manager en proximité et à l'écoute des usagers comme des équipes
- Rigueur, intégrité, humilité, sens de l'écoute
- Aptitude à anticiper, prévenir, gérer le conflit
- Capacité à communiquer
- Intérêt et compétences pour la conduite de la démarche qualité et gestion des risques

ANNEXE 25

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Grand Jardin » à ROCHEFORT-EN-TERRE (Morbihan)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Grand Jardin » est situé sur la commune de Rochefort en Terre. Il dispose de 161 places réparties sur deux sites depuis 2011.

Le site initial le « Grand jardin » a été scindé en 2 :

- Une structure neuve de 90 places « La Mare » : 84 lits d'HP – 6 AJ
- La structure ancienne le « Grand Jardin » de 71 lits : 68 lits HP – 2 HT – 1 AN

Les deux bâtiments sont distants d'environ 1 km.

L'établissement a obtenu un permis de construire en avril 2019 pour la reconstruction du site du « Grand Jardin » sur le site actuel. Les principes d'organisation retenus sont les suivants :

- la création de 3 unités polydépendances de 23 ou 24 chambres réparties sur 3 niveaux,
- la création d'un PASA comme il en existe actuellement sur le site,
- une organisation de vie par unité.

Les travaux sont en cours.

Cet EHPAD a une situation financière saine.

Le CPOM a été signé en 2018.

Il adhère un GCSMS regroupant les EHPAD publics autonomes du département du Morbihan.

II. – Description du poste

Stratégie :

- Poursuivre les travaux du site du « Grand Jardin » et préparer la fin de la phase principale des travaux.
- Développer le partenariat avec les autres acteurs médico-sociaux du secteur de Rochefort-en-Terre.

Organisation :

L'établissement dispose d'une cadre de santé et d'une cadre socio-éducative. il dispose d'un mi-temps de médecin-coordonnateur

Coordination externe et interne :

- Participer activement au GCSMS et développer les partenariats avec les établissements et services limitrophes
- Participer aux travaux menés par la filière gériatrique et l'Espace Autonomie Est Morbihan (CLIC, MAIA)

Conduite générale de l'établissement :

Maintenir la situation financière de l'établissement et mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Conduite de projets architecturaux
- Travail fort de partenariat notamment sur des projets de coopération

- Expérience de conduite de projets et vision médico-sociale
- Conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement

Connaissances particulières requises / prévues :

- Connaissance du secteur médico-social et gériatrique
- Connaissance de la législation et réglementation des EHPAD
- Connaissance en gestion budgétaire et financière

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Connaissances managériales, sens de l'écoute, compétence relationnelle avec les familles, les résidents, sens de l'organisation, résolution de problèmes, d'incidents indésirables, participation aux réseaux locaux
- Compétence en conduite de projets
- Compétence budgétaire
- Aptitude au dialogue social, maîtrise de la communication

ANNEXE 26

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les jardins des Laignes » à DONZY(Nièvre)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé dans la commune de Donzy

- 17 km de Cosne-sur-Loire (accès A77, train vers Paris)
- 190 km de Paris par l'A77
- 53 km de Nevers par la route

Proximité du Val de Loire, vignobles de Sancerre et Pouilly-sur-Loire, proximité relative du Morvan

L'EHPAD est situé en centre-ville de la commune de Donzy (~1 600 habitants)

L'EHPAD accueille des personnes âgées dépendantes, y compris souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'établissement comporte 124 places d'hébergement permanent avec un PASA de 14 places ouvert au 1^{er} octobre 2021

Bâtiment venant d'être terminé avec deux services de 19 places d'hébergement permanent et 11 places d'unité protégée à ouvrir.

Actuellement le taux d'occupation de l'EHPAD est préoccupant.

II. – Description du poste

L'EHPAD de DONZYY est administré par un conseil d'administration présidé par le Maire de la commune de DONZY et dirigé par un directeur.

Le poste de médecin coordonnateur est actuellement vacant.

Les actions prioritaires pour l'établissement :

- recrutement des postes vacants
- ouverture du bâtiment neuf non occupé
- remontée du taux d'occupation
- redynamisation de partenariats

Coopération régulière avec l'EHPAD de Varzy dans le domaine des achats et de la formation en particulier.

De nombreuses conventions existent avec les acteurs, notamment sanitaires, du secteur.

Le partenariat avec le DAC (Emeraude 58 et GISA 58) peut être approfondi.

Sur la commune, l'EHPAD collabore avec la pharmacie de ville et le Centre Social du Donziais (partenariat à redynamiser dans un contexte post-Covid).

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer de compétences en gestion et management d'un établissement médico-social, particulièrement en gestion des ressources humaines et de conduite de changement.

Il devra disposer de capacités managériales, être en mesure de fédérer les équipes et les partenaires extérieurs autour des projets de l'établissement.

Il maîtrise les enjeux en termes de coopérations à l'échelle du territoire et dispose de qualités de négociation.

Le candidat doit disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement.

Il doit maîtriser le travail en réseau et le travail en équipe.

ANNEXE 27

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Fleur de Lin - Les 3 Rois » à HONDSCHOOTE (Nord).

I. – Description de l'établissement

La Résidence Les 3 Rois met en difficulté l'EHPAD qui se retrouve à devoir porter des charges importantes pour en assurer son fonctionnement alors même que le bâtiment et son terrain ne sont plus adaptés aux pathologies des personnes âgées dépendantes actuellement hébergées.

A terme, la réflexion devra amener les deux résidences à se scinder sur le terrain disponible de la Résidence Fleur de Lin qui peut accueillir une extension architecturale. Ce projet devra également permettre de réfléchir à la capacité installée qui apparaît trop importante au regard du besoin (plus de la moitié des personnes accueillies sont extérieures à la commune ou aux communes voisines). L'offre d'accueil devrait être mieux répartie sur le reste de la zone de proximité de la Flandre Maritime. Une étude menée en 2016 propose une réduction de capacité de 30 à 40 places. Actuellement au plafond de sa capacité d'investissement, le projet ne pourra être mené qu'à partir de 2023. Par ailleurs, l'établissement ne dispose à ce jour que d'une offre d'hébergement permanent. L'unité de vie n'est pas labellisée.

L'EHPAD devra engager une réforme de son offre d'accompagnement (PASA, UVA, UVPHA...).

Depuis 2016, l'établissement présente des résultats légèrement déficitaires (- 39 468 €). La dernière coupe AGGIR-PATHOS date du 18 décembre 2019, pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2021 : GMP : 796 PMP : 220 Cette coupe est favorable à l'établissement qui se retrouvera à 95 % du plafond de convergence (- 87 942 €) permettant d'engager des recrutements (notamment en IDE et/ou en AS).

L'établissement ne dispose pas de médecin coordonnateur malgré plusieurs campagnes de recrutement. La commune souffre également d'une désertification médicale. La décision a été prise par la commune de salarier 2 médecins qui prennent en charge les résidents de l'EHPAD. 2

II. – Description du poste*Stratégie :*

- projet d'établissement en cours de validité ;
- EHPAD bien intégré sur le secteur d'implantation mais difficulté de remplissage.

Organisation :

- Délégation de signature auprès de l'attachée d'administration hospitalière pendant les absences ;
- Gestion des plannings soignants assurés par l'attachée d'administration, recrutements, participations aux instances, CAPL, CTE, CHSCT ;
- Les cadres assurent le suivi des soins, des projets de vie des résidents, organisent le travail de l'équipe en lien avec la prise en charge médicale ;
- Effectuent les admissions en l'absence de médecin coordonnateur depuis 4 ans.

Coordination externe et interne :

- Coopération avec les EHPAD environnants ;
- Evolution vers un GCSMS ?
- Coopération avec la filière gériatrique ;
- Coopération avec les différents centres hospitaliers du territoire ;
- Coopération avance la HAD ;
- Coopération avec le CLIC des Moulins de Flandres ;
- Intégration au dispositif accueil de jour itinérant Sill'âge porté par l'APAHAM : 1 jour par semaine (mise à disposition de nos locaux et fourniture des repas).

*Conduite générale de l'établissement :**Ressources humaines :*

Actuellement climat social tendu les infirmières estiment leur effectif insuffisant. Section syndicale très active. Le CHSCT souhaite négocier 3 jours de RTT supplémentaires, les IDE veulent 19 RTT – une nouvelle organisation devrait être envisagée. Dans l'attente et avant fin janvier – révision de la fiche de tâche des IDE et modification de leurs horaires – en cours.

Principaux projets à conduire :

- Négociation CPOM prévue en 2021 ;
- Rénovation ou reconstruction du site Les 3 Rois ;
- Transformation de l'offre : PASA, 1 voire 2 UVA, UVPHA... ;
- Réorganisation du travail IDE/AS. 3

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- capacité à penser et mener un projet de reconstruction ;

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

Connaissances particulières requises / prévues :

- bonne gestion de la conduite de projet (reconstruction, marchés publics, CPOM, PASA, UVA,...) ;
- volonté de travailler en réseau, en construisant des partenariats avec les acteurs sociaux, médico- sociaux et sanitaires ;
- bonne connaissance de la réglementation et des orientations de l'ARS Hauts-de-France ;
- diplomatie et qualité relationnelle avec les CA ;
- capacité de management des restructurations : accompagnement au changement des personnels.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS ;
- bon sens de la communication ;
- savoir-faire et savoir-être dans les relations avec les différents partenaires : Agence Régionale de Santé, Conseil Départemental, élus, instances de l'établissement, résidents, familles, établissements, professionnels de santé ;
- attachement aux valeurs du service public ;
- rigueur
- exigence
- intégrité
- honnêteté
- humilité
- respect
- sens de l'équité, de l'écoute et réactivité.

ANNEXE 28

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Les Myosotis » à STEENBECQUE et « La Baronnie du Val de Lys » à HAVERSKERQUE (Nord),

I – Description de l'établissement

Les deux EHPAD sont de petite capacité (prise en charge conviviale, presque familiale). Haverskerque se démarque par le profil des personnes accueillies : « gérontopsychiatrique » en raison de la proximité avec l'Etablissement Public de Santé Mentale de Bailleul. Leur taux d'activité est satisfaisant en dépit d'une forte concurrence sur le secteur de la Flandre Intérieure. Cette attractivité est à nuancer en raison de l'absence de diversité de l'offre d'accueil. La Flandre Intérieure s'est engagée dans une nouvelle phase d'humanisation de son parc d'hébergement ; reconstruction de plusieurs EHPAD voisins.

Or, les deux résidences s'avèrent peu adaptées aux enjeux de prise en charge actuels. Une réflexion devra être poursuivie en vue, éventuellement, d'une reconstruction commune. Un rapprochement avec une troisième structure n'est pas exclu (conclusions du cabinet d'audit).

Les coupes AGGIR PATHOS des deux résidences sont les suivantes :

- Haverskerque : GMP = 751 (validé le 09/12/2015) et PMP = 154 (validé le 16/12/2015)
- Steenbecque : GMP = 664 (validé le 09/12/2015) et PMP = 144 (validé le 06/01/2016)

Ils sont en légère convergence positive au titre de la section soin.

Sur le plan budgétaire, les deux résidences sont fragiles. Steenbecque a présenté un résultat déficitaire d'environ 82 000 € à l'ERRD 2019. L'EHPAD de Haverskerque est quant à lui en déficit n-1 d'environ 13 000 €. Une vigilance sera à avoir sur leur équilibre budgétaire, tenant compte des résultats des coupes prévues au 1^{er} semestre 2021 ; le recours à un plan de retour à l'équilibre devra être envisagé.

L'un des enjeux majeurs tient à la gestion du climat social. Les mouvements syndicaux sont très actifs et les relations avec les directions successives se sont parfois révélées conflictuelles (absentéisme et turn-over importants).

II – Description du poste

Stratégie :

- démarche d'accompagnement global des bénéficiaires, au profit d'une meilleure intégration sociale et médico-sociale ;
- initiation des nouveaux projets d'établissements ;
- mise en place de politiques efficaces de développement continu de la qualité ;
- promotion et respect des droits des usagers.

Organisation :

- développement des pratiques de management adaptées à la conduite du changement ;
- veille à la bonne organisation des services médico-sociaux, techniques et administratifs de l'établissement ;
- gestion des ressources humaines, financières, économiques et logistiques de l'établissement ;
- développement des politiques de communication ainsi qu'un système d'information utiles à la dynamique générale de l'établissement.

Coordination externe et interne :

- poursuite de la mutualisation entre les EHPAD d'Haverskerque et de Steenbecque ;
- coopération avec le centre hospitalier d'Hazebrouck (HAD), l'équipe mobile de soins palliatifs de la maison médicale Jean XXIII, les CLIC de Merville et d'Hazebrouck, le CLAN et le centre de la mémoire de Bailleul ;
- conventionnement avec le SSR du centre hospitalier d'Armentières dans le cadre de la filière gériatrique locale ;
- conventionnement avec les pharmacies d'officine pour la délivrance des médicaments en PDA dans le cadre de la sécurisation du circuit du médicament.

Conduite générale de l'établissement :

- immeubles sont de construction assez récente en pleine propriété (crédit immobilier en cours sur Steenbecque).

Principaux projets à conduire :

- réflexion et mise en œuvre du rapprochement des établissements entre eux et/ou avec d'autres (s) établissements médico-sociaux ou sanitaires ;
- CPOM ;
- rénovation des projets d'établissement ;
- transformation des chambres doubles en chambres individuelles sur Haverskerque ;
- poursuite de la démarche de prévention des risques psychosociaux (ARACT) ;
- poursuite de la réorganisation du travail : IDE / AS / ASHQ.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

- capacité à penser et mener un projet de reconstruction ;
- conduite du dialogue social ;
- capacité à mener des projets de coopération et à fédérer ;
- implication dans des dynamiques territoriales et notamment les coopérations formalisées ;
- aptitudes à la gestion de crise.

Connaissances particulières requises / prévues :

- pilotage de projet (reconstruction, marchés publics, CPOM, PASA, UVA,...) ;
- travail en réseau et maîtrise des logiques partenariales avec les acteurs sociaux, médicosociaux et sanitaires ;
- bonne connaissance de la réglementation et des orientations stratégiques liées au territoire ;
- diplomatie et qualités relationnelles ;
- capacité de management des restructurations et accompagnement au changement des personnels

Compétences professionnelles requises / prévues :

- bonnes qualités managériales ;
- bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS ;
- bon sens de la communication ;
- savoir-faire et savoir-être dans les relations avec les différents partenaires : Agence Régionale de Santé, Conseil Départemental, élus, instances de l'établissement, résidents, familles, établissements, professionnels de santé ;
- attachement aux valeurs du service public ;
- rigueur
- exigence
- intégrité
- honnêteté
- humilité
- respect
- sens de l'équité, de l'écoute et réactivité.

ANNEXE 29

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'institut départemental de l'enfance et de l'adolescence (IDEA) de PERPIGNAN (Pyrénées-Orientales)

I. – Description de l'établissement

L'IDEA (foyer de l'enfance départemental situé à Perpignan - 66) est un établissement public de Protection de l'Enfance assurant les missions d'accueil d'urgence propre au Service public mais aussi des prises en charge d'accompagnement des projets des jeunes accueillis.

Il assure 80 % des placements du Département en établissement, principalement sur l'agglomération de Perpignan et la plaine du Roussillon, les autres hébergements sont assurés par trois MECS situés sur les zones plus rurales des Pyrénées-Orientales.

L'Établissement compte une grande diversité de prestations et de dispositifs permettant d'adapter ses prises en charge aux besoins des publics (enfants et familles)

- treize Unités d'internat (par tranches d'âge)
- trois Services d'Accueil de jour (Parents petite enfance, Insertion, Thérapeutique)
- trois Services Parentalité (AFD, ados et petite enfance + Référents ASE)
- un Pôle Santé (IDE – Psychologues – Temps médicaux)
- quatre Services « publics spécifiques » (MNA – Handicap – Centre Maternel – Equipe mobile prévention)
- un service Familles d'Accueil (34 places)
- trois Services d'urgence et d'évaluation (Petite Enfance, +6ans, MNA)

Ces services sont encadrés par une équipe de douze cadres sociaux éducatifs et de santé

L'IDEA prend en charge plus de 1200 jeunes de 0 à 21 ans sur l'année (RA 2020)

- Budget fonctionnement 2021 : 22 M€
- Budget d'investissement, 1,2 M€

Le pôle ressources (finances, RH, logistique et technique) est animé par quatre cadres administratifs et techniques.

L'établissement compte 350 ETP, tous métiers confondus

II. – Description du poste

Conduire les projets institutionnels et la politique qualité

- Mise en œuvre du Projet d'établissement 2022 / 2027
- Finalisation du dispositif de prise en charge des MNA
- Suivi du Projet de reconstruction du bâti sur Perpignan
- Accompagnement des évolutions des Projets de services
- Mise en œuvre du plan d'action qualité et gestion des risques

Garantir la qualité du climat interne de travail

- Participation aux Instances
- Animation et conduite des équipes d'encadrement
- Dynamique participative en direction des professionnels
- Dynamique participative en direction des enfants accueillis
- Dialogue social

Garantir la bonne gestion administrative, technique et financière de l'établissement

- Élaboration et suivi du budget
- Gestion des effectifs et des compétences, sécurisation des process RH
- Mise en place d'une comptabilité analytique
- Poursuite du déploiement du dossier informatisé de l'utilisateur

Collaborer avec les services du Conseil départemental

- Pilotage des fonctions supports (RH, Finances, Logistique, Achats et Marchés, Système d'information) et harmonisation des procédures
- Dialogue de gestion, suivi des indicateurs de dépenses
- Coordination des politiques de prévention et de gestion des risques
- Suivi des gros travaux et sécurité des bâtiments (incendie, contrôles des installations,..)

Participer à la Politique départementale des Solidarités

- Participation COPIL de la DGA Solidarités, membre de l'Equipe de direction de la DGAS
- Mise en œuvre du Schéma des Solidarités
- Réunions de direction Direction Enfance Famille / IDEA
- Mise en œuvre de la Politique Enfance Famille départementale

S'inscrire dans le Réseau partenaires social, médico-social et santé

- Participer aux réseaux existants (maison des ados, protection de l'enfance, MDPH)
- Construire des coopérations avec les acteurs de la santé et ceux de l'insertion professionnelle et scolaire
- Développer les liens avec les réseaux

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé. le/la Directeur.trice devra réunir les compétences suivantes :

- Parfaite connaissance du cadre d'action (FPH) et expérience de gestion globale d'un établissement social et médico-social ;
- Compétences de gestion et de pilotage des fonctions ressources (finances, RH, commande publique) ;
- Qualités managériales avérées et gestion du dialogue social ; pilotage stratégique ;
- Intérêt pour le pilotage stratégique, la conduite de projet et l'accompagnement au changement (notamment dans un contexte d'une importante rénovation mobilière de l'établissement) ;
- Expérience de travail avec les acteurs des politiques publiques territoriales ;
- Capacités relationnelles, de communication et de négociation notamment avec les personnels, les élus et les directions du Conseil départemental.

ANNEXE 30

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de la Cité de l'Enfance de COLMAR (Haut-Rhin)

I. – Description de l'établissement

Au sein de la Direction Enfance-Famille-Insertion du Département du Haut-Rhin, la Cité de l'Enfance est un foyer départemental qui participe aux missions d'aide sociale à l'enfance.

Elle assure l'accueil en internat (50), le placement à domicile (10) et l'accueil familial (10) des mineurs (garçons et filles) confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance de 3 à 18 ans. Elle met en œuvre leur accompagnement éducatif en vue de préparer un retour en famille ou une future insertion dans la vie adulte.

L'action de la Cité de l'Enfance s'inscrit dans les priorités définies par le Haut-Rhin dans son schéma départemental de protection de l'enfance (2019-2023).

La Cité de l'Enfance travaille en étroite collaboration avec le service départemental d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). Elle travaille à élaboration des projets pour l'enfant adaptés aux situations particulières et à proposer à l'ASE des évolutions des modalités d'accueil adaptées et évolutives.

L'établissement participe à l'accueil d'urgence de manière prioritaire dans le département, en soirée la semaine. Cette mission a vocation à se renforcer.

La gouvernance de l'établissement repose sur une Commission de Surveillance, présidée par Mme M. MARTIN, Conseillère départementale.

Le budget de fonctionnement de l'établissement s'établit à 4,07 M€, dont 3,14 M€ pour les charges de personnel.

L'établissement emploie 63 personnes, dont 3 chefs de service, 1 médecin, 1 infirmière, 2 psychologues. Tous les postes sont pourvus.

Le Directeur de la Cité de l'Enfance est sous l'autorité hiérarchique du Directeur Enfance-Famille-Insertion du Département du Haut-Rhin.

Les missions n'évolueront pas dans le cadre de la Collectivité Européenne d'Alsace.

II. – Description du poste

Le Directeur de la Cité de l'enfance, sous l'autorité hiérarchique du Directeur de l'Enfance- Famille-Insertion du Département du Haut-Rhin. Il est responsable du fonctionnement, définit les choix stratégiques qu'il soumet en commission de surveillance. Il anime une démarche de concertation pour définir le projet d'établissement et veille à sa mise en œuvre ainsi qu'à celle des plans d'actions des référentiels de bonnes pratiques professionnelles des services éducatifs, techniques et administratifs.

Il définit l'organisation des projets, les tableaux de bord ou les indicateurs de suivi.

Il analyse les facteurs de succès et de risques et des principaux projets et propose des mesures de prévention.

Il anime et étaye l'équipe de cadres socio-éducatifs dans le management de leurs équipes.

Il organise la communication interne, la gestion du changement et anime les instances de concertation.

Il est le garant de la continuité de service et participe au roulement des astreintes avec les 3 chefs de service.

Il s'assure de la qualité des liens avec le tissu social, judiciaire, policier, associatif et formalise un partenariat durable avec les partenaires.

Il assure la gestion de l'établissement en lien étroit avec les services support du Département (ressources humaines, finances, appui juridique, marchés...) dans une recherche d'efficience.

Le directeur se voit confier les projets suivants :

- Animer une démarche concertée pour la mise à jour du projet d'établissement ;

- Organiser la participation de l'établissement à la mise en œuvre du projet d'accueil d'urgence dans le Département ;
- Mettre en œuvre, à son niveau, la Collectivité Européenne d'Alsace (CeA) en harmonisant les pratiques avec le Foyer Départemental de l'Enfance du Bas-Rhin ;
- Travailler à la formalisation des pratiques éducatives à réaliser avec les familles d'accueil ;
- Manager la démarche qualité et gestion des risques.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience de direction d'une MECS ou à défaut d'un établissement médico-social ;
- Connaissances particulières recherchées :
- Connaissance et technicité dans les domaines suivants : gestion des ressources humaines, gestion administrative et financière ;
- Connaissance du champ des institutions, associations, partenaires et organismes
- Connaissance de la législation liée au domaine de la protection de l'enfance ;

Compétences professionnelles recherchées :

- Compétences managériales confirmées ;
- Capacités dans le management d'équipes et individuel ;
- Capacité en management de projets ;
- Capacité à définir des orientations stratégiques et un projet d'établissement cohérent avec les orientations de la collectivité départementale ;
- Capacité à décliner et organiser les lignes stratégiques définies par la hiérarchie ;
- Capacité à alerter ;
- Compétences en matière de gestion des ressources humaines, de gestions administratives et financières ;
- Qualités relationnelles et sens du travail en équipe ;
- Capacité à gérer son stress ;
- Aptitudes à la médiation ;
- Capacité à gérer les conflits, les contentieux, les tensions ;
- Capacité à animer des réunions ;
- Capacité rédactionnelle.

ANNEXE 31

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'institut départemental de l'enfance et de la famille de Saône-et-Loire (IDEF71) à CHATENOY-LE-ROYAL.

I. – Description de l'établissement

Etablissement public autonome à vocation départementale avec le 2nd foyer de l'enfance du département (basé à MACON) ; porte d'entrée du dispositif de placement protection de l'enfance du fait de sa mission d'accueil d'urgence.

Ses missions entrent dans le champ des dispositions des lois du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance et du 14 mars 2016.

Accueil urgence protection de l'enfance de 0 à 18 ans depuis tout le département

Accueils préparés en centre parental : femmes enceintes mineures ou majeures, ou ayant un enfant de moins de 3 ans

Services autorisés et nombre de lits/places

0-3 ans : 7 places

3-6 ans : 8 places

7-18 ans : 2 × 12 places

Accueil familial 0-18 ans : 8 places (9 autorisées)

Centre parental : 10 places installées (12 autorisées)

Le Foyer est directement impacté par le schéma départemental de l'enfance et des familles entre autres dans ses volets suivants :

- Faciliter le parcours de l'enfant : plateforme, accueil d'urgence, commissions de régulation
- Adapter l'offre aux besoins : prise en charge de situations complexes
- Mieux prendre en compte le droit des usagers : PPE entre autres, participation des enfants...

Son Conseil d'administration est présidé par le Président du Conseil départemental ou son représentant, et comporte 6 conseillers départementaux.

II. – Description du poste

Participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique départementale de protection de l'enfance
Participation aux instances départementales (groupes de travail, commissions diverses...)

Mission

- Représenter la structure et garantir les conditions de prise en charge adaptée et sécurisée des enfants, jeunes et familles qu'elle accompagne, dans le respect de la législation en vigueur et des recommandations de l'ANESMS.
- Organiser la gestion administrative et financière de l'établissement.

En lien avec le Conseil d'administration :

- Management et organisation des activités de l'établissement
- Management de la qualité (évolution du projet d'établissement, conformité de l'action avec la réglementation, qualité des prestations, respect des droits des personnes,
- sécurité des biens et des personnes, bilans d'activités et définition des axes d'amélioration, démarche continue d'amélioration),
- Gestion et animation des ressources humaines (politique RH, évaluation des besoins, recrutements, coordination, formation, relations sociales, communication, prévention des risques professionnels

Principaux projets à conduire :

- Actualisation du projet d'établissement
- Elaboration du projet de service des unités 7-18 ans
- Aboutir, en collaboration avec la Direction de l'enfance et des familles du Département l'installation du centre parental créé en septembre 2021 :
- projet de service à consolider et formaliser
- opération de travaux pour la restructuration d'un ancien appartement de fonctions en appartements familiaux
- Répondre aux projets du Département liés notamment au plan d'action inscrit dans le cadre de la contractualisation avec l'Etat et l'ARS au titre de la stratégie nationale de prévention et de la protection de l'enfance
- Mettre en oeuvre un plan de maitrise sanitaire
- Création des fiches de poste pour l'ensemble de l'établissement

III. – Profil recherché

Compétences particulières requises :

Savoir :

- Gestion des établissements sociaux et médico-sociaux,
- Maîtrise du Cadre législatif et réglementaire de la protection de l'enfance,
- Politique éducative et pédagogique en protection de l'enfance, au public accueilli et aux dynamiques familiales,
- Comptabilité publique et gestion financière,
- Gestion de projet, évaluation et amélioration continue de la qualité,
- Dynamiques institutionnelles, gestions des organisations, management,
- Maîtrise de l'outil informatique.

Savoir-faire :

- Animer et mobiliser une équipe,
- Organiser et coordonner,
- Déléguer,
- Écouter, dialoguer et gérer les conflits,
- Développer et animer un projet, impulser une dynamique de projet.

Savoir-être :

- Rigueur et organisation,
- Qualités relationnelles et d'écoute,
- Sens du service public,
- Disponibilité,
- Réactivité,
- Capacités de distanciation,
- Discrétion.

Conditions particulières :

- Permis B ou A en cours de validité et véhicule personnel,
- Strict respect du secret professionnel et de l'obligation de réserve,
- Astreintes.

ANNEXE 32

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de communauté d'établissements gériatriques « Vallée de Sarthe » à BRULON (Sarthe)

I. – Description de l'établissement

La Communauté d'Établissements Gériatriques de la Vallée de la Sarthe est un établissement multi-site, qui accueille 220 résidents, sur quatre sites :

- EHPAD d'Auvers-le-Hamon, 49 places d'hébergement permanent
- EHPAD de Brûlon, 47 places d'hébergement permanent
- EHPAD de Roëzé-sur-Sarthe, 77 places d'hébergement permanents (82 théoriques)
- EHPAD de Vallon-sur-Gée, 47 places d'Hébergement permanent (53 théoriques)

Soit 220 places d'hébergement permanent installées (pour 231 places autorisées).

La CEGVS a également bénéficié d'une extension d'autorisation de 9 places supplémentaires suite au redéploiement de 9 lits externes en provenance du Centre Hospitalier de Montval-sur-loir (arrêté ARS-Département 18/1433 du 15 Mars 2018), portant in fine à 240 places la capacité théorique de la CEGVS.

172 ETP au réel en 2020 ; 9.8 millions d'euros de budget de fonctionnement en 2020.

La signature du CPOM est prévue en Juin 2022, avec une réévaluation préalable courant mai-juin 2022 de la coupe PATHOS/GMP.

L'établissement est en excédent sur les 4 derniers exercices, ce qui lui a permis de résorber une grande partie de son déficit cumulé, lequel atteignait 91 479.96 € au 1^{er} Janvier 2021.

L'établissement travaille en étroite collaboration avec les centres hospitaliers du mans, du pôle santé Sarthe et Loir, ainsi que de l'établissement public de santé mentale.

II. – Description du poste

- Directeur d'établissement pour personnes âgées dépendantes en charge de la politique générale des sites composant la CEGVS ;

Il renforce la coopération inter-établissement dans différents domaines, et anime avec l'administrateur nommé, la gestion du GCSMS Part'âge 72.

Il assure le lien avec les représentants du Conseil d'Administration.

- Responsable de l'encadrement humain, matériel et financier de l'établissement ;

Il s'assure de la disponibilité des ressources humaines sur les établissements, et de leur montée en compétence au sein de l'établissement.

Il maîtrise la masse salariale, dans le respect des dotations du groupe II, et organise la juste répartition des effectifs.

Il définit les travaux prioritaires sur les EHPAD, en lien avec l'équipe technique, et les institutions (rénovation/reconstruction).

- Garant de la qualité de prise en charge et d'accueil des résidents ;

Il répond, en lien avec la direction adjointe, des réclamations des résidents et des familles de résidents, dans un souci d'écoute constructive.

- Responsable de la sécurité des biens et des personnes ;

Il s'assure, auprès des équipes techniques, du bon entretien des bâtiments et de leur suivi administratif (commission de sécurité).

- Responsable de la politique qualité de l'établissement ;

Il définit, avec la direction adjointe qui la met en œuvre, la politique qualité qu'il souhaite mettre en œuvre dans l'établissement (hygiène, communication, partenariat).

- Coordonnateur et animateur du projet institutionnel et du positionnement de l'établissement sur le territoire ;

Il s'assure de la mise en œuvre du projet d'établissement et des actions qui y sont relatives.

Il entretient les coopérations avec les EHPAD proches, dans des domaines relatifs à la qualité (chargée de mission partagée entre plusieurs établissements), du traitement du linge

(EHPAD de Loué), ou de la prestation restauration (EHPAD de Saint-Jean-du-bois), ou de la formation ;

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- Une expérience professionnelle sur un poste de Direction serait appréciée.
- Piloter le recrutement de professionnels aux compétences très diverses (paramédicaux, techniques, administratifs, etc.).
- Entretenir une forte cohésion et un bon climat social en organisant régulièrement des réunions d'équipe et en palliant rapidement aux éventuels conflits.

- Piloter la coordination et l'interconnexion des différentes équipes et des différents sites au service des personnes âgées : infirmiers, aides-soignants, animateurs, etc. (définitions de postes, procédures de travail, répartition des activités).
- Planifier les travaux de rénovation financés par le Conseil Départemental.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Une compétence particulière dans la gestion financière et comptable est requise.
- Habilité à déléguer et à organiser des reporting d'activités.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Gestion multi-site en lien avec de nombreux intervenants extérieurs.
- Identifier les besoins en compétences sur chaque site.
- Concrétiser les axes stratégiques du projet d'établissement en travaillant le projet de soins, le projet d'animation, ...
- Être le garant de la réalisation du projet d'établissement au quotidien et veiller à son évolution/adaptation en fonction des besoins.

ANNEXE 33

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Les couleurs du lac » à FAVERGES, à CHEVALINES et à SAINT-JORIOZ (Haute-Savoie)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Les Couleurs du Lac comprend 3 sites :

- L'EHPAD ALFRED BLANC situé au 99, rue de la République – 74210 FAVERGES SEYTHENEX, dont la capacité est de 70 places d'hébergement permanent.
- L'EHPAD CHANTEMERLE situé à Résidence Chante Merle – Le Jourdy – 74210 CHEVALINE, dont la capacité est de 54 places d'hébergement permanent
- L'EHPAD PROVENCHE situé au 508, route du Stade 74410 SAINT JORIOZ dont la capacité est de 68 places d'hébergement permanent.

Les sites de FAVERGES et CHEVALINE sont regroupés sous le même numéro de FINESS

Les 3 sites se situent dans le bassin annécien, à une trentaine de minutes d'Annecy (74000) et d'Albertville (73200), à l'exception du site de Saint Jorioz qui est le plus proche d'Annecy (9 kms). Ils se trouvent ainsi à équidistance du CHANGE (74) et du Centre Hospitalier d'Albertville Moutiers (73), à l'exception du Site de Saint Jorioz.

Installés en plaine, ceux-ci ne présentent pas de difficultés particulières d'accès, en dehors de conditions météorologiques exceptionnelles ou de circulation dense.

Le directeur organise la conduite générale des trois sites, met en œuvre le projet d'établissement et coordonne les coopérations tant internes qu'externes.

A l'échelle du territoire, l'EHPAD Les Couleurs du Lac s'inscrit dans une collaboration en réseau avec :

- La filière gérontologique du CHANGE, très active sur le territoire
- L'équipe mobile d'hygiène
- L'équipe mobile Douleur-Soins Palliatifs
- L'équipe HAD

II. – Description du poste

- Pilotage des 3 sites en s'appuyant sur l'équipe de direction en poste
- Elaborer et mettre en œuvre le projet d'établissement en déclinaison de la stratégie nationale de santé en faveur des personnes âgées
- Participer aux réflexions territoriales visant à améliorer le parcours de vie des personnes âgées
- Elaborer et négocier le futur CPOM (2023 pour mise en œuvre en 2024) en lien avec les autorités de tarification et de contrôle.
- Assurer un dialogue social de qualité au sein de chaque établissement et accompagner les équipes au changement.

Le directeur est le garant du respect :

- de la législation et des réglementations relatives aux établissements pour personnes âgées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, de la maltraitance, du risque incendie) et de sécurité sanitaire (épidémies, canicule, légionellose)
- des règles budgétaires et de comptabilité
- de la législation du travail

Principaux projets à conduire :

- Poursuivre la réflexion autour de la composition de l'offre et la réflexion autour d'un projet de construction sur un nouveau site pour les sites de Faverges-Chevaline
- Poursuivre et consolider le travail de réorganisation des services et du fonctionnement initié suite à la fusion de 2019 (accompagnement au changement-construction de valeurs communes-mise en commun des moyens-esprit d'équipe), renforcer le sentiment d'appartenance, les échanges inter-sites
- Stabiliser et consolider les effectifs par l'amélioration du recrutement et de la qualité de vie au travail,
- Réussir le passage en tarif global soin (dépenses médicales), passage au tarif global soin en 2021
- Construire le CPOM en réfléchissant à un Projet gérontologique novateur « Les Couleurs du Lac ».

III. – Profil recherché*Connaissances particulières requises / prévues :*

- Des acteurs institutionnels (autorités de tarification et de contrôle, Conseil d'Administration)
- Des acteurs locaux du secteur sanitaire et médico-social
- De la législation et des réglementations relatives aux établissements pour personnes âgées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, de la maltraitance, du risque incendie) et de sécurité sanitaire (épidémies, canicule, légionellose)
- Des règles budgétaires et de comptabilité (EPRD/ERRD)
- De la contractualisation pluriannuelle d'objectifs et de moyens en lien avec les autorités de tarification et de contrôle

*Compétences professionnelles requises / prévues :**Aptitudes à :*

- l'animation d'instances
- la bonne information des instances, des résidents et des familles
- au management d'une équipe pluridisciplinaire
- au pilotage de projets

Qualités relationnelles :

- Intérêt et empathie pour les personnes âgées
- Capacités à diriger un établissement multi-sites
- Animation-coordination et motivation des équipes
- Aptitude pour le dialogue social
- Sens du contact et écoute
- Résistance au stress
- Rigueur, disponibilité

ANNEXE 34

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de la MECS de LUZANCY (Seine et Marne)

I. – Description de l'établissement

La Maison d'enfants à caractère social (MECS) de Luzancy est, depuis 2013, intégrée à une direction commune avec le foyer de l'enfance de Meaux. Cette direction commune sera dissoute au 31 décembre 2021 dans le cadre du projet d'unification des dispositifs d'urgence en Seine-et-Marne, qui ne concerne pas la MECS.

Au 1^{er} janvier 2022, le poste actuel de directeur-adjoint de la MECS de Luzancy sera ainsi transformé en un poste de chef d'établissement.

La Maison d'enfants de Luzancy est la seule MECS présente sur le territoire départemental à disposer du statut d'établissement public départemental autonome. Elle est autorisée et habilitée pour l'accueil de 76 mineurs âgés de 0 à 18 ans, avec possibilité d'accueil au-delà de 18 ans à la demande du Département.

La prise en charge s'effectue à travers plusieurs modes d'accueil :

- des places mixtes en internat pour des mineurs âgés de 6 à 16 ans,
- des places non mixtes au sein de structures dédiées à l'accueil d'adolescents âgés de 16 à 18 ans, voire au-delà de 18 ans,
- des places dans le dispositif d'accueil familial destinées à la prise en charge de mineurs de la naissance jusqu'à 18 ans, voire au-delà de 18 ans.

La Maison d'enfants emploie 96,84 équivalents temps plein (ETP) au 1^{er} janvier 2021, dont :

- personnels administratifs et techniques : 14,5 ETP
- personnels médicaux (tous statuts confondus) : 0 ETP
- personnels soignants : 4 ETP
- personnels sociaux et éducatifs : 78,34 ETP.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement définit la politique générale et stratégique de la Maison d'enfants dans le cadre des politiques sociales et médico-sociales nationales et départementales.

Il (elle) pilote et anime le management des équipes en lien avec les chefs de service et mobilise les moyens techniques et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des enfants accueillis dans le cadre des trois modes de prise en charge (internat, lieux de vie, placement familial).

Il (elle) prépare et met en œuvre les décisions du conseil d'administration.

Il (elle) assure un reporting et un dialogue réguliers avec le Département de Seine-et-Marne, autorité de tarification et de financement, et, plus particulièrement, avec la direction de la protection de l'enfance et des familles, qui partage avec l'Etat (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités DDETS 77) l'exercice de la tutelle sur cet établissement.

Il (elle) garantit la qualité de la prise en charge des mineurs accueillis et des conditions de travail et veille à la prévention des risques de tous ordres, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité.

III. – Profil recherché

Il est attendu sur ce poste un profil de directeur d'établissement sanitaire, social et médicosocial.

Une expérience positive de travail partenarial avec des collectivités territoriales serait appréciée.

Les candidats devront en outre présenter les compétences et qualités suivantes :

- Bonne connaissance des politiques sociales, du secteur de la protection de l'enfance et de la culture socio-éducative,
- Connaissances générales de la fonction publique hospitalière,
- Capacité à comprendre les problématiques des enfants accueillis,
- Capacité à piloter la gestion des ressources humaines et le budget au sein d'un établissement public autonome,
- Capacité avérée à animer le dialogue social et à manager des équipes,
- Capacité à diriger, arbitrer et prendre des décisions,
- Capacités d'écoute et de concertation,
- Capacité à expliquer la stratégie, à susciter l'adhésion et la participation,
- Maîtrise des techniques de conduite du changement, de gestion de projet, de négociation et de gestion de conflits,
- Etat d'esprit constructif et bienveillant.

ANNEXE 35

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du centre gériatrique du Muret, à AMBAZAC (Haute-Vienne)

I. – Description de l'établissement

La Haute-Vienne, département semi-rural avec une zone urbaine concentrée autour de Limoges, compte 40 EHPAD.

Cet établissement bénéficie d'une localisation favorable, en proximité de la zone urbaine de Limoges et dans un environnement agréable.

L'établissement est reconnu sur le territoire aussi bien par la population que les partenaires institutionnels.

Après plusieurs changements de direction, l'intérim en cours a permis d'engager une phase de stabilisation de l'organisation et du fonctionnement de l'EHPAD d'Ambazac. La poursuite de cette démarche, dans la concertation et la consolidation des organisations, est attendue.

Le projet d'établissement court sur la période 2018-2023, mais nécessite d'être réactualisé au vu des contraintes financières et des évolutions dans l'accompagnement des résidents (dynamisation de l'hébergement temporaire, généralisation des chambres à 1 lit et création d'une unité sécurisée adaptée aux résidents atteints d'une pathologie neurodégénérative).

La situation financière nécessite la mise en œuvre d'une trajectoire de retour à l'équilibre financier, par un plan d'actions concerté.

L'EHPAD d'Ambazac bénéficie de nombreux atouts pour engager une nouvelle dynamique de projets au profit de son territoire.

Points forts :

- Etablissement situé à proximité de Limoges.
- Attractif pour les résidents et leur famille.
- Inclus dans le projet télémédecine en EHPAD
- Inclus dans le dispositif IDE d'astreinte la nuit en EHPAD.
- Logement de fonction sur site mais à l'écart du bâtiment (non visible du site)

Points faibles :

- Organisations à retravailler (administratives et soignantes)

- Restaurer une politique de communication ouverte et gérer les projets selon le mode participatif.
- Etablissement qui nécessite une présence du Directeur auprès des équipes afin de mener les projets d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins
- Nécessité de repenser la prise en charge des résidents atteints de pathologies neuro dégénératives de type maladie d'Alzheimer ou apparentées : unité dédiée à construire et à organiser.

II. – Description du poste

Ce poste de directeur nécessite des capacités managériales affirmées et des compétences pluridisciplinaires, compte-tenu d'une situation qui s'est fragilisée suite à plusieurs changements de direction.

Une expérience de chefferie d'établissement médico-social est recommandée, avec un fort leadership, de grandes capacités managériales et décisionnelles.

Le directeur aura notamment pour missions et objectifs de :

- Actualiser le projet d'établissement et engager les négociations du nouveau CPOM
- Stabiliser les organisations internes et créer un climat de confiance
- Proposer un plan d'actions permettant le retour à l'équilibre financier
- Poursuivre l'engagement de l'EHPAD dans les projets déployés (télémédecine, IDE de nuit...) et proposer de nouveaux engagements au profit des résidents, de la population âgée à domicile et des aidants ;
- Développer la culture de la prévention et de la promotion de la santé des personnels
- Renforcer les politiques de QVT et de dialogue social.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Une expérience de chefferie d'établissement médico-social est recommandée, avec un fort leadership, de grandes capacités managériales et décisionnelles.

Connaissances particulières requises / prévues :

Il est attendu du candidat des compétences :

- En communication avec les acteurs internes et externes.
- En construction et suivi de projets
- En management adapté aux personnes et aux situations
- En ressources humaines
- En finances (M22)

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Leadership
- Autorité
- Sens du dialogue
- Communication
- Valeurs du service public

ANNEXE 36

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Les Saules » à SAULXURES-SUR-MOSELOTTE et « Le Couarôge » à CORNIMONT (Vosges),

I. – Description de l'établissement

Direction commune de deux EHPAD :

- « Les Saules » à SAULXURES-SUR-MOSELOTTE
- « Le Couarôge » à CORNIMONT

Les deux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) en direction commune ont avec une capacité de 158 lits pour CORNIMONT et de 133 lits pour SAULXURES-SUR-MOSELOTTE. Implantés dans la Vallée de la Moselotte, les EHPAD sont situés à 25 km de Remiremont qui bénéficie d'une offre hospitalière, libérale et médico-sociale.

La formalisation de la coopération et de la coordination gériatrique en lien avec les CH du territoire, le GHT et la médecine de ville, permet de répondre aux besoins d'accès sécurisés à l'hospitalisation ou de gestion des situations urgentes, évitant également les réhospitalisations.

Les appuis extérieurs comme la télémédecine, l'équipe mobile de soins palliatifs sont des atouts pour améliorer la qualité des soins et accompagner l'équipe soignante ainsi que le médecin coordonnateur.

La direction inscrit une volonté d'adapter l'offre d'accompagnement de la personne âgée en proposant de nouveaux services de réponses temporaires, de jour, de répit pour les aidants et de nouveaux services avec les partenaires du « maintien à domicile ». Elle travaille en lien avec le réseau REGEHVO.

La direction développe des axes de prévention (vaccinations, nutrition, bucco-dentaire, etc.) pour prévenir la perte d'autonomie.

II. – Description du poste

- Conduite du projet d'établissement en lien avec les Conseils d'Administration
- Management des équipes pluridisciplinaires des 2 EHPAD
- Gestion administrative et financière
- Gestion des compétences et RH
- Accompagnement des résidents en lien avec les familles
- Conduite de l'évolution de l'offre et service de l'EHPAD avec les partenaires du territoire
- Organisation de la coordination gériatrique avec les CH, médecine de ville
- Manager et conduire les projets
- Mener le dialogue social et la négociation avec les instances RH
- Accompagner les familles et les résidents
- Fédérer les partenaires
- Savoir communiquer y compris avec les élus
- Impulser le dynamisme et prendre les initiatives

III. – Profil recherché

- Savoir conduire les établissements avec les CA
- Savoir manager
- Capacité d'écoute, relationnelle et d'empathie
- Savoir négocier et mener le dialogue social
- Savoir fédérer les acteurs du territoire autour du projet de l'établissement
- Savoir conduire le changement
- Etre dynamique
- Savoir résister à la pression
- Savoir communiquer y compris avec les élus
- Connaître le secteur médico-social ainsi que le système de santé d'un territoire
- Connaître la réglementation
- Connaître la gestion financière et le contrôle de gestion

ANNEXE 37

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Résidence la Vallée de l'Ouanne » à CHARNY (Yonne)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD est situé dans la commune nouvelle de CHARNY-OREE-DE PUISAYE.

Chef-lieu de canton à 50 km de Sens et d'Auxerre et à 15 km de l'A6 (2h de Paris).

CHARNY-OREE-DE-PUISAYE est une commune de près de 5 000 habitants disposant de commerces et de services publics.

L'EHPAD a été reconstruit et agrandi en 2003 et 2008.

L'EHPAD accueille des personnes âgées dépendantes, y compris souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'établissement comporte 72 lits et 19 lits en unité ALZHEIMER.

L'établissement fait partie du groupement des EHPAD publics de l'Yonne (GEPY) qui regroupe 22 EHPAD publics autonomes de l'Yonne. Ses axes d'action sont la mutualisation de certains emplois, de certains achats, du plan de formation, de la mise en commun de projets (appel à projet ou à candidature, telle la télémédecine).

L'EHPAD de CHARNY est tourné vers le Nord du département (CH de Joigny et de Sens) dans le cadre de différentes conventions de coopération (gériatrie, soins palliatifs...) qui le lient avec d'autres structures.

La consolidation des intervenants médicaux est un enjeu pour l'établissement.

II. – Description du poste

L'EHPAD de CHARNY est administré par un conseil d'administration présidé par le Maire de la commune de CHARNY-OREE-DE-PUISAYE et dirigé par un directeur. Un médecin-coordonnateur, un infirmier coordonnateur et deux adjoints des cadres hospitaliers collaborent avec le directeur dans la gestion quotidienne de l'établissement.

Plusieurs projets sont en cours dans l'établissement :

- Démarche qualité de vie au travail en construction.
- Stabilisation de la situation de la cuisine centrale qui produit les repas de l'EHPAD (des écoles et du portage de repas).

- Développer les partenariats sur le territoire : hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation (en lien avec le CH de Joigny et de Sens, les EHPAD de Migennes et de Villeneuve-sur-Yonne), projet d'EHPAD hors les murs avec Domany, projet d'APA mutualisé avec les EHPAD de Saint-Fargeau et de Nantou.
- Déploiement des PAP à soutenir.
- Labellisation humanitude.

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer de compétences en gestion et management d'un établissement médico-social, particulièrement en gestion des ressources humaines et de conduite de changement.

Il devra disposer de capacités managériales, être en mesure de fédérer les équipes et les partenaires extérieurs autour des projets de l'établissement.

Il maîtrise les enjeux en termes de coopérations à l'échelle du territoire et dispose de qualités de négociation.

Le candidat doit disposer d'aptitudes en matière de dialogue social et des qualités relationnelles indispensables à la gouvernance de l'établissement.

Il doit maîtriser le travail en réseau et le travail en équipe.

ANNEXE 38

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'institut départemental de l'enfance et de la famille du département de l'Essonne à BRETIGNY-SUR-ORGE (Essonne).

I. – Description de l'établissement

L'IDEF Saint-Exupéry est l'établissement d'accueil d'urgence du dispositif de protection de l'enfance du département de l'Essonne. Il assure l'accueil des mineurs confiés à l'Aide sociale à l'enfance toute l'année et 24h/24, ainsi que des femmes enceintes et des mères avec un enfant de moins de 3 ans ayant besoin d'un soutien matériel et psychologique.

Etablissement non autonome relevant du Conseil départemental, l'IDEF fait partie de la Direction de la prévention et de la protection de l'enfance (DPPE), au sein de la Direction générale adjointe des solidarités (DGAS).

L'établissement dispose de 76 places en internat (Pouponnière : 18 places, Pôle enfance : 18 places, Pôle préadolescent : 20 places, Accueil mères enfants 20 places) et d'un service d'hébergement diversifié pour les 16-18 ans (internat et semi-autonomie : 15 places). L'IDEF compte également un service d'accueil des mineurs non accompagnés (40 places), un placement familial d'accueil d'urgence (20 places) et une plateforme de jour qui soutient la proposition d'activités éducatives, sportives et culturelles à destination des groupes.

L'établissement a pour missions la mise en place des accueils d'urgence au titre de la Protection de l'Enfance, l'accompagnement individualisé et l'observation des personnes accueillies en vue d'une orientation vers un lieu adapté, en lien avec les services de l'Aide sociale à l'enfance.

Le site principal se situe à Brétigny-sur-Orge, à une vingtaine de minutes d'Evry ; deux pavillons sont implantés dans les communes d'Orsay et d'Étampes.

II. – Description du poste

Le directeur assure la responsabilité hiérarchique des 174 ETP de l'établissement.

Son action s'inscrit dans la mission de prévention et de protection de l'enfance organisée par le Département de l'Essonne et formalisée par les orientations du Schéma départemental de l'enfance et des familles.

Avec la collaboration du directeur adjoint, il encadre et anime une équipe (8 chefs de service éducatifs, 7 psychologues, 4 infirmières, un chef de service technique et un chef cuisinier) et accompagne l'évolution des pratiques professionnelles en fonction des besoins des usagers

Il s'appuie sur un socle de valeurs :

- la recherche du meilleur intérêt de l'enfant et de sa famille, dans le respect de ses droits,
- la prise en compte de ses besoins et de son développement
- la perspective de la bientraitance comme moteur de chacune des actions

Le directeur exerce principalement les missions suivantes :

- Déterminer et conduire le projet d'établissement en veillant à son évaluation et sa déclinaison au sein de l'ensemble des services de la structure
- Garantir la souplesse et l'évolution de l'offre de service en fonction des besoins exprimés par le service d'Aide sociale à l'enfance
- Veiller à la conformité des actions de l'établissement avec la réglementation en vigueur : organisation des conditions d'accompagnement des personnes accueillies et des familles dans une logique de qualité de service
- Impulser et superviser les projets de service en lien avec les Chefs de service
- Accompagner l'évolution des pratiques
- Assurer le pilotage des ressources humaines, des finances et de la vie institutionnelle en lien avec les directions du département
- Animer le dialogue social et le pilotage des instances au sein de l'établissement

- Etablir les relations avec les différents partenaires institutionnels internes et/ou externes
- Structurer et mettre en place les tableaux de bord de pilotage nécessaires au suivi de l'activité et rédiger le rapport d'activité annuel.

III. – Profil recherché

De formation D3S/EHESP / CAFDES / Master 2 Management des Organisations Sanitaires et Sociales avec une forte aptitude au management et d'une connaissance du cadre légal et réglementaire applicable au domaine de la protection de l'enfance

Compétences requises

- Gestion des établissements sociaux et médicaux sociaux,
- Connaissances du cadre législatif hospitalier (statut fonction publique hospitalière)
- Connaissances relatives à la gestion de projet, à l'évaluation et à l'amélioration continue de la qualité
- Connaissances financières et réglementaire de la comptabilité publique
- Maîtrise de l'outil informatique
- Sens de l'organisation et rigueur dans les procédures de travail et dans la gestion d'une équipe pluridisciplinaire
- Dynamisme et grande disponibilité eu égard au fonctionnement du service pour assurer la continuité de l'accueil 365 jours par an
- Capacités de communication, d'animation et de distanciation
- Sens de l'écoute et du dialogue
- Aptitude à la régulation des dysfonctionnements et des tensions

Aptitudes personnelles

- Sens du service public
- Sens des responsabilités, aptitude à la négociation et force de propositions
- Capacité à réinterroger les pratiques professionnelles et les organisations
- Animer des réunions d'équipe et de service

ANNEXE 39

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Pôle enfants (foyers de l'enfance de SUCY-EN-BRIE, dont une pouponnière, BRY-SUR-MARNE, et IVRY-SUR-SEINE) (Val-de-Marne)

I. – Description de l'établissement

Le pôle enfants, situé sur les sites de Sucy-en-Brie, Bry-sur-Marne et Ivry-sur-Seine, accueille, héberge et prend en charge des enfants entre 0 et 14 ans dans le cadre de l'accueil d'urgence. Il s'agit de foyers de l'enfance, ainsi que d'une pouponnière, situé à Sucy-en-Brie.

Il assure cette mission 24h/24, 365 jours par an.

- Nombre de places : 148
- Nombre de professionnels : 208 postes budgétaires de la fonction publique hospitalière.
- Nombre d'encadrants membres de l'équipe de direction : 3

II. – Description du poste

Missions du poste :

Le directeur du pôle, sous l'autorité du directeur adjoint accueil, est garant de la qualité de la prise en charge éducative, du respect par l'institution, des lois et des règlements, de la sécurité des personnes et des biens. Il veille à maintenir la continuité des parcours des enfants et est chargé du management, de la gestion des ressources humaines, de la gestion administrative et financière dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de protection de l'enfance du Conseil départemental.

Il est porteur de projets :

- internes : projet d'établissement, projet d'organisation de travail, protocoles...
- externes : avec les directions des bâtiments, des espaces verts, des systèmes d'information, de la logistique, des ressources humaines titre IV du département.

Il est membre de l'équipe de direction et participe aux réunions de direction, ainsi qu'aux réunions stratégiques portant sur la définition des besoins et l'élaboration des projets sur le dispositif d'accueil de la protection de l'enfance dans le Val-de-Marne.

De sa place de directeur de pôle, il mène des projets au sein de son établissement, et transversaux à la DPEJ ou avec d'autres directions du conseil départemental.

Domaines d'activités :

- Garantie du respect des cadres juridiques spécifiques aux établissements de protection de l'enfance
- Garantie de l'action d'éducation à travers la conduite des mesures exercées

- Garantie des conditions matérielles de la satisfaction des besoins des enfants pris en charge
- Animation, conduite, évaluation et rendu compte de l'action du service
- Communication interne et externe
- Conception du projet d'établissement
- Développement des compétences individuelles et collectives
- Contribution à la bonne organisation du service sur le plan administratif, financier, des ressources humaines, mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

III. – Profil recherché

Connaissances attendues

- Le cadre juridique L'institution et ses orientations
- Les théories des sciences de l'éducation
- Les droits et les obligations des usagers
- Le principe des démarches qualité
- Les techniques et méthodes d'évaluation
- Animation, conduite, évaluation de l'action du service
- Les problématiques liées à l'éthique et à la déontologie, les règles relatives au secret et à la discrétion professionnelle
- Les relations emploi/ compétences/qualifications
- Les principaux mécanismes de la formation initiale et continue
- Les principaux mécanismes budgétaires, les bases de comptabilité et de gestion budgétaires
- Les principaux mécanismes en gestion des ressources humaines
- Connaissance des politiques publiques dans le domaine social, médico-social et/ou sanitaire
- Technique rédactionnelle
- Méthode d'analyse de tableaux de bord et de suivi
- Conduite de projet

Savoir-faire

- Evaluer les risques, d'anticiper et gérer les situations de violence, de conflits et de crise institutionnelle
- Inscrire son établissement dans une démarche qualité
- Contribuer à la veille institutionnelle
- Optimiser les moyens matériels disponibles
- Savoir déléguer
- Traduire des objectifs généraux en objectifs opérationnels
- Utiliser les techniques d'animation et de conduite des réunions
- Assumer sa position hiérarchique
- Savoir faire preuve de réactivité, de distanciation, de discrétion et d'anticipation
- Savoir aider les professionnels à prendre de la distance
- Etre en capacité de construire et rédiger des analyses et des propositions
- Savoir superviser les écrits professionnels
- Etre capable d'élaborer et de mettre en œuvre les indicateurs, les outils et les procédures d'évaluation
- Savoir utiliser les mécanismes de la négociation, conduire une conciliation
- Savoir identifier les circuits de décision
- Savoir animer et s'inscrire dans un réseau
- Savoir appréhender les techniques d'évaluation des compétences

Expérience

Encadrement d'un établissement ou service sanitaire, social ou médico-social

ANNEXE 40

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Pôle adolescents du Val-de-Marne à VILLIERS-SUR-MARNE (Val-de-Marne).

I. – Description de l'établissement

Le Pôle Adolescents situé sur les sites de Villiers-sur-Marne, Nogent-sur-Marne et Saint-Maur, accueille, héberge et prend en charge des enfants entre 13 et 18 ans dans le cadre de l'accueil d'urgence. Il s'agit de foyers de l'enfance. Il assure cette mission 24 h/24, 365 jours par an.

- Nombre de places : 54.
- Nombre de professionnels : 97 postes budgétaires de la fonction publique hospitalière.
- Nombre d'encadrants membres de l'équipe de direction : 7.

Le dispositif se compose de 3 sites d'hébergement et d'un accueil de jour mutualisé. Il permet d'accueillir en urgence et de manière inconditionnelle des adolescents confiés par une mesure en assistance éducative. La période d'accueil vise à restaurer chaque jeune accueilli au regard des traumatismes subis, à évaluer sa situation et son projet en lien avec les espaces départementaux des solidarités et à l'orienter en lien avec l'ensemble du dispositif associatif. Il s'agit également d'assurer la coordination avec les intervenants dans le secteur de la santé, notamment la pédopsychiatrie (UMADO) et la PMI (protocole d'intervention).

II. – Description du poste

Mission du poste :

Le directeur du pôle, sous l'autorité du directeur adjoint accueil, est garant de la qualité de la prise en charge éducative, du respect par l'institution, des lois et des règlements, de la sécurité des personnes et des biens. Il veille à maintenir la continuité des parcours des jeunes et est chargé du management, de la gestion des ressources humaines, de la gestion administrative et financière dans le cadre de la mise en œuvre la politique de protection de l'enfance du Conseil départemental.

Il est porteur de projets :

- internes : inscription dans les projets REAJI, protocole santé... ;
- externes : avec les directions des bâtiments, des espaces verts, des systèmes d'information, des ressources humaines titre IV, du département. Il est membre de l'équipe de direction et participe aux réunions de direction, ainsi qu'aux réunions stratégiques portant sur la définition des besoins et l'élaboration des projets sur le dispositif d'accueil de la protection de l'enfance dans le Val-de-Marne. De sa place de directeur de pôle, il mène des projets au sein de son établissement, et transversaux à la DPEJ ou avec d'autres directions du conseil départemental.

Domaines d'activités :

- Garantie de l'action d'éducation à travers la conduite des mesures exercées.
- Garantie des conditions matérielles de la satisfaction des besoins des jeunes pris en charge.
- Animation, conduite, évaluation et rendu compte de l'action du service.
- Communication interne et externe.
- Conception du projet d'établissement.
- Développement des compétences individuelles et collectives.
- Contribution à la bonne organisation du service sur le plan administratif, financier, des ressources humaines, mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

III. – Profil recherché

Connaissances attendues :

- l'institution et ses orientations ;
- les théories des sciences de l'éducation ;
- les droits et les obligations des usagers ;
- le principe des démarches qualité ;
- les techniques et méthodes d'évaluation.

Animation, conduite, évaluation de l'action du service :

Les problématiques liées à l'éthique et à la déontologie, les règles relatives au secret et à la discrétion professionnelle ;

- le cadre juridique ;
- les relations emploi/compétences/qualifications ;
- les principaux mécanismes de la formation initiale et continue ;
- les principaux mécanismes budgétaires, les bases de comptabilité et de gestion budgétaires ;
- les principaux mécanismes en gestion des ressources humaines ;
- connaissance des politiques publiques dans le domaine social, médico-social et/ou sanitaire ;
- technique rédactionnelle ;
- méthode d'analyse de tableaux de bord et de suivi ;
- conduite de projet.

Savoir-faire :

- évaluer les risques, d'anticiper et gérer les situations de violence, de conflits et de crise institutionnelle ;
- inscrire son établissement dans une démarche qualité ;
- contribuer à la veille institutionnelle ;
- optimiser les moyens matériels disponibles ;
- savoir déléguer ;
- traduire des objectifs généraux en objectifs opérationnels ;
- utiliser les techniques d'animation et de conduite des réunions ;
- assumer sa position hiérarchique ;

- savoir faire preuve de réactivité, de distanciation, de discrétion et d’anticipation ;
- savoir aider les professionnels à prendre de la distance ;
- être en capacité de construire et rédiger des analyses et des propositions ;
- savoir superviser les écrits professionnels ;
- être capable d’élaborer et de mettre en œuvre les indicateurs, les outils et les procédures d’évaluation ;
- savoir utiliser les mécanismes de la négociation, conduire une conciliation ;
- savoir identifier les circuits de décision ;
- savoir animer et s’inscrire dans un réseau ;
- savoir appréhender les techniques d’évaluation des compétences.

Expérience :

- encadrement d’un établissement ou service sanitaire, social ou médico-social.

ANNEXE II



DGD/BD3S/CHABIN

FICHE DE CANDIDATURE

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

Poste demandé :

Date de publication au Journal officiel :

A - INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom et prénom(s) :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel :

Portable :

Courriel :

Diplômes universitaires et professionnels :

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

B - SITUATION PROFESSIONNELLE

D3S : Oui Non

DH : Oui Non

Autre fonctionnaire :

Oui précisez le corps ou cadre d'emploi :

Non

Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2022 : 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) :