

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

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

NOR : SPRN2316854V

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

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

- EHPAD de GANNAT (Allier) (cf. fiche de poste en annexe 1) ;
- EHPAD de CAGNES et de VENCE (Alpes-Maritimes) (cf. fiche de poste en annexe 2) ;
- EPMS d'AUNAY-SUR-ODON et de GRAYE-SUR-MER (Calvados) (cf. fiche de poste en annexe 3) ;
- maison de retraite de la Loire à SAINT-JUST-SAINT-RAMBERT (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 4) ;
- centre hospitalier de LANGOGNE et EHPAD de PRADELLES et de LUC (Lozère) (cf. fiche de poste en annexe 5) ;
- établissement public de travail protégé de SAINT-JAMES (Manche) (cf. fiche de poste en annexe 6) ;
- centre hospitalier et maison d'enfants à caractère social « La Fondation Halleur » à GRANDVILLIERS et EHPAD de MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS (Oise) (cf. fiche de poste en annexe 7) ;
- centre de gérontologie « Les Abondances » à BOULOGNE-BILLANCOURT, (Hauts-de-Seine) (cf. fiche de poste en annexe 8) ;
- centre hospitalier de GRAND-BOURG (MARIE-GALANTE) (Guadeloupe) (cf. fiche de poste en annexe 9).

II. – Autres emplois de directeur ou directrice :

- maison de retraite départementale de l'Aisne de LAON et EHPAD de CREPY-EN LAONNOIS (Aisne) ; (cf. fiche de poste en annexe 10) ;
- EHPAD de SAVERDUN (Ariège) (cf. fiche de poste en annexe 11) ;
- EHPAD de PONT-SUR-SEINE (Aube) (cf. fiche de poste en annexe 12) ;
- EHPAD de TRAINEL (Aube) (cf. fiche de poste en annexe 13) ;
- foyer de vie pour adultes handicapés de CUXAC-CABARDES (Aude) (cf. fiche de poste en annexe 14) ;
- EHPAD de MILLAU (Aveyron) (cf. fiche de poste en annexe 15) ;
- maison de retraite intercommunale (MPRPI) de la Durance, à CABANNES (Bouches-du-Rhône) (cf. fiche de poste en annexe 16) ;
- EHPAD de PIERREFORT (Cantal) (cf. fiche de poste en annexe 17) ;
- établissement public médico-social de « Kerampuilh » à CARHAIX-PLOUGUER (Finistère) (cf. fiche de poste en annexe 18) ;
- centre hospitalier de MAUVEZIN (Gers) (cf. fiche de poste en annexe 19) ;
- centre hospitalier de GRAND-FOUGERAY (Ille-et-Vilaine) (cf. fiche de poste en annexe 20) ;
- EHPAD de PIPRIAC (Ille-et-Vilaine) (cf. fiche de poste en annexe 21) ;
- EHPAD intercommunal de SAINT-CHEF (Isère) (cf. fiche de poste en annexe 22) ;
- EHPAD de SAINT-JEAN-SOLEYMIEUX (Loire) (cf. fiche de poste en annexe 23) ;
- EHPAD et Foyer de Vie d'ALLAIRE (Morbihan) (cf. fiche de poste en annexe 24) ;
- EHPAD de VARZY (Nièvre) (cf. fiche de poste en annexe 25) ;
- EHPAD de CASSEL (Nord) (cf. fiche de poste en annexe 26) ;
- centre intercommunal de gérontologie de LINSELLES-BOUSBECQUE (Nord) (cf. fiche de poste en annexe 27) ;
- EHPAD de NEDONCHEL (Pas-de-Calais) (cf. fiche de poste en annexe 28) ;

- EHPAD d'ARGELES-GAZOST (Hautes-Pyrénées) (cf. fiche de poste en annexe 29) ;
- EHPAD de MERVANS et de SAINT-GERMAIN-DU-BOIS (Saône-et-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 30) ;
- EHPAD Intercommunal SENNECEY-LE-GRAND SAINT-AMBREUIL (Saône-et-Loire) (cf. fiche de poste en annexe 31) ;
- EHPAD de BALLON-SAINT-MARS - SAINTE JAMME-SUR-SARTHE (Sarthe) (cf. fiche de poste en annexe 32) ;
- établissement public intercommunal social et médico-social (EPISM) à MAROLLES-LES-BRAULTS (Sarthe) (cf. fiche de poste en annexe 33) ;
- EHPAD de THONES (Haute-Savoie) (cf. fiche de poste en annexe 34) ;
- réseau d'accompagnement public pour adultes déficients intellectuels de la Plaine des Vosges (RAPADI) et institut médico-technique à NEUFCHATEAU (Vosges) (cf. fiche de poste en annexe 35) ;
- EHPAD d'ANCY-LE-FRANC et de RAVIERES (Yonne) (cf. fiche de poste en annexe 36) ;
- EHPAD de CHAMPCEVRAIS (Yonne) (cf. fiche de poste en annexe 37) ;
- EHPAD de SAINT MARTIN (Guadeloupe) (cf. fiche de poste en annexe 38).

Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

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

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

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

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

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

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

Pour les personnels inscrits sur la liste d'aptitude des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au titre de l'année 2023 :

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

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

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

Recevabilité des candidatures

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

Examen des candidatures

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

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

II. – Quatre membres avec voix consultative :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu

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

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

Formation

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

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

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

Référence

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXE 1

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « François Mitterrand » à GANNAT (Allier)

I. – Description de l'établissement

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

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

Il fait partie du projet télémédecine avec d'autres EHPAD environnants : l'EHPAD de CHANTELLE, établissement porteur du projet, EHPAD de LAPALISSE, LE-MAYET-DE-MONTAGNE, SAINT-GERAND-LE-PUY et l'EPMS d'EBREUIL-ECHASSIERES.

Un projet important de rapprochement des pharmacies à usage intérieur des EHPAD de LAPALISSE, GANNAT et CUSSET est actuellement travaillé, avec l'objectif dans un premier temps d'harmoniser les pratiques et dans un second temps, de mutualiser certains moyens (RH, matériels, voire locaux).

Le CPOM est actuellement en cours d'élaboration avec les autorités de tarification et de contrôle, sa mise en œuvre étant prévue pour le 1^{er} janvier 2024.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la conduite générale de l'établissement : ressources humaines, finances, management des équipes, communication interne et externe. Il veille à maintenir les équilibres financiers et à fidéliser les équipes médicales et paramédicales.

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

Dans ce cadre, il devra poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs du territoire et évaluer les conventions existantes.

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

Il devra élaborer un nouveau projet d'établissement et s'inscrire dans les travaux relatifs au CPOM (2023).

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

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

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

L'autorisation prévoit :

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

III. – Profil recherché

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

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

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

Maîtrises et/ou connaissances attendues :

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

ANNEXE 2

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Cantazur » à CAGNES-SUR-MER et « La Vençoise » à VENCE (Alpes-Maritimes)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Cantazur » est situé sur la commune de CAGNES-SUR-MER, dans un quartier résidentiel, qui n'est pas desservi par les transports en commun. 79 places autorisées dont 2 en hébergement temporaire / 6 places autorisées en accueil de jour / PASA de nuit.

L'EHPAD « La Vençoise » est constitué de deux sites distincts, tous les deux situés sur la commune de VENCE, en centre-ville et à proximité du centre historique de la ville.

- site de Saint Michel : 119 places autorisées réparties en : 115 places en hébergement permanent / 4 places en hébergement temporaire/6 places autorisées en accueil de jour ;
- site de la Conque : 48 places en hébergement permanent.

Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre :

- livret d'accueil du résident et contrat de séjour mis à jour en 2022 ;
- conseil de la vie sociale : élections en 2022 (élections à prévoir en 2023 sur le site Saint Michel) ;
- projet d'établissement élaboré dans le cadre de la signature CPOM (signé le 31/12/2021).

Evaluation réalisée ou en cours :

- EHPAD « Cantazur » : à faire en 2024 ;
- EHPAD « La Vençoise » : à faire en 2025.

Projet d'investissement en cours ou programmé pour les trois prochaines années :

- « Cantazur » : remplacement centrale incendie, installation garde-corps sur la toiture, remplacement mobilier, modernisation des équipements, aménagement extérieur... ;
- « La Vençoise » : installation garde-corps sur la toiture, remplacement mobilier, modernisation des équipements, aménagement extérieur...

Commun aux deux établissements : création et aménagement d'un magasin pour rationaliser les achats sur les trois sites.

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- réalisation des objectifs du CPOM signé le 31/12/2021 :
 - renforcer l'offre médico-sociale existante en s'inscrivant dans une démarche partenariale ;
 - offrir aux résidents un parcours de soins gérontologique et adapter l'offre de l'établissement à l'évolution des pathologies des résidents notamment en termes de dépendance et de troubles cognitifs ;
 - engager les travaux nécessaires à la prise en charge des PA et s'investir dans le virage numérique ;
 - renforcer la sécurité des résidents par la prévention et la gestion des risques individuels et collectifs ;
 - promouvoir une culture de la mutualisation et optimiser la gestion financière et la gestion des ressources humaines.

Organisation :

- coordonner les actions de l'équipe de direction et de l'encadrement sur les deux établissements, selon un organigramme fonctionnel et mutualisé, permettant d'optimiser l'organisation des différents pôles d'activités ;
- assurer une dynamique de progression de la qualité des prestations délivrées aux usagers dans le cadre de tarifs maîtrisés.

Coordination externe et interne :

- participation aux actions locales de coopération et de coordination de l'action au sein de la sphère médico-sociale ;
- conclusions de conventions de partenariats avec les structures sanitaires et médico-sociales du secteur afin d'optimiser l'accompagnement des résidents et d'orienter leurs parcours dans les meilleures conditions.

Conduite générale de l'établissement :

- supervision, conduite et contrôle de l'action administrative globale des établissements dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- veille juridique ;
- mise en œuvre de stratégies financières et budgétaires conformément aux objectifs fixés par les autorités de tarification et de contrôle ;
- élaboration des plans pluriannuels d'investissements ;
- pilotage des instances ;
- soutien et accompagnement de la politique de soin ;
- promotion de la communication institutionnelle.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience professionnelle solide et réussie dans le secteur médicosocial ou sanitaire ;
- conduite du dialogue social.

Compétences professionnelles requises/prévues :

Aptitudes :

- à l'animation d'instances (CA, CVS, CTE) ;
- au management d'équipes multidisciplinaires ;
- au pilotage de projets (projet d'établissement, CPOM) ;
- à la conduite du changement - à la conduite du dialogue social.

Qualités relationnelles :

- sens du contact, écoute, discrétion ;
- qualité de négociation et de diplomatie (partenariats, autorités de tutelle, élus...) ;
- intérêt et empathie pour la personne âgée et ses pathologies ;
- sens éthique ;
- capacité à travailler en équipe et à motiver ;
- capacité à déléguer ;
- disponibilité ;
- réactivité ;
- rigueur (dans l'application des réglementations budgétaires, comptables et de sécurité, des procédures de qualité...).

ANNEXE 3

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EPMS du « Château de Vaux » à GRAYE-SUR-MER en direction commune avec l'EPMS « La Clairière » (Calvados)

I. – Description de l'établissement

Les EPMS du « Château de Vaux » et de « La Clairière » sont les deux établissements publics autonomes du département sur le secteur du handicap. Ils sont en direction commune depuis le 1^{er} août 2019. Un projet de fusion administrative des 2 entités est programmé pour 2024.

L'EPMS du « Château de Vaux » dispose au 1^{er} janvier 2023 d'un budget d'environ 11,5 M€ et qui compte 200 ETP (données 2021). Il regroupe un IME, un SÉSSAD, une MAS et un FOA, pour un total de 156 places. L'internat de l'IME, le FOA et la MAS sont regroupés sur un même site à GRAYE-SUR-MER. Le reste de l'offre est situé à CAEN.

L'EPMS « La Clairière » dispose au 1^{er} janvier 2023 d'un budget d'environ 6,7 M€ et qui compte 115 ETP (données 2021). Il regroupe une MAS aux MONTS-D'AUNAY et un FAM (EAM) à SAINT-SEVER (NOUES-DE-SIENNE), pour un total de 76 places. Les EPMS disposent d'une offre diversifiée (IME, SESSAD, FAM, MAS, FOA) en direction d'enfants et d'adultes en situation de handicap, avec des agréments spécialisés (TSA, polyhandicap, public cérébro-lésés). L'IME est le seul du département avec internat ouvert 365 jours/an.

L'EPMS du « Château de Vaux » a signé en février 2019 son 1^{er} CPOM 2020-2024 avec l'ARS de Normandie et le Département. L'ensemble des ESMS devra poursuivre son adaptation des prestations à l'évolution des besoins des publics et s'inscrire dans les orientations définies dans le projet régional de santé 2018-2022 et dans le schéma autonomie du Département. Des enjeux importants de restructuration immobilière sont en cours sur l'EPMS du « Château de Vaux ». Ces évolutions doivent se mener dans un contexte de forte contrainte budgétaire. En effet, la situation budgétaire des MAS reste fragile. Par ailleurs, l'EPMS « La Clairière » fait l'objet d'un suivi spécifique depuis la fin de l'année 2022 sur le plan de sa trésorerie. Un plan de retour à l'équilibre budgétaire devra être élaboré dans le cadre du CPOM.

II. – Description du poste

- mener la politique stratégique des établissements en lien avec les politiques sociales, médico-sociales et sanitaires du territoire ;
- mettre en œuvre une politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies ;
- garantir les droits des usagers et de la qualité des prestations proposées à la personne accueillie ;
- s'inscrire dans les enjeux d'inclusion et de transformation de l'offre en associant les équipes.

Organisation :

- gestion, organisation et animation de l'établissement (coordination des activités des services, gestion prévisionnelle...) ;
- gestion administrative (instances, investissements, économies, logistique...).

Coordination externe et interne :

- communication institutionnelle, relations avec les syndicats, communication quotidienne avec les équipes ;

- représentation auprès des différents partenaires ;
- relations avec les familles des usagers, aide sociale à l'enfance, partenaires.

Conduite générale de l'établissement :

- gestion financière et contrôle budgétaire ;
- gestion opérationnelle des services (gestion quotidienne des ressources humaines, GEPP, management des équipes, mobilisation sur les objectifs) ;
- organisation et animation des instances ;
- régularisation des emplois et des compétences ;
- conduite de projet ;
- suivi travaux, maintenance, mise en conformité SSI, accessibilité...

Principaux projets à conduire :

- poursuite des projets de restructuration/architecturaux ;
- élaboration du CPOM de l'EPMS « La Clairière » incluant des mesures de retour à l'équilibre de l'EPMS l'EPMS au regard de la situation critique de la trésorerie ;
- préparation de la fusion dans la cadre de la direction commune ;
- développement de la démarche continue d'amélioration de la qualité.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- pilotage de projets structurants : projets architecturaux, coopérations, contractualisation... ;
- direction d'établissements médico-sociaux.

Connaissances approfondies et/ou opérationnelles suivantes :

- management et pilotage d'ESMS ;
- stratégie et organisation ;
- conduite du changement ;
- conduite de projet ;
- connaissance des politiques du handicap et des particularités du public accueilli (autisme, polyhandicap notamment) ;
- maîtrise de la gestion administrative et financière d'un établissement public ;
- gestion des ressources humaines, conduite du dialogue social.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans son territoire, en lien avec les partenaires ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions ;
- savoir assurer la gestion financière et budgétaire d'un établissement ;
- 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 piloter, animer, communiquer, motiver les équipes ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers ;
- avoir le sens de l'écoute et du dialogue.

ANNEXE 4

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de la « Maison de retraite de la Loire » à SAINT-JUST-SAINT-RAMBERT (Loire)

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

La MRL est membre actif de plusieurs associations ou organismes :

- France Alzheimer Loire : administrateur « personnes qualifiée » ;
- Jalmav : accompagnement de fin de vie : présence de 3 bénévoles dans les services ;
- Relyens (ex-SHAM) : administrateur au Conseil d'Administration et Comité Technique ;
- Gérontopôle : participation à des appels à projets et des expérimentations ;
- Association des Directeurs d'hôpitaux et d'établissements médico-sociaux Forez-Velay.

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

II. – Description du poste

- vous êtes à la tête d'un établissement de 548 lits et places, au service des personnes âgées fragiles ;
- garant du projet de l'établissement, vous bénéficiez des ressources adéquates pour lui donner une identité et concrétiser vos initiatives, tout en conservant un échange de qualité avec les autorités de tarification ;
- vous recrutez, encadrez, accompagnez toutes les équipes en veillant à garantir une ambiance de travail bienveillante et stimulante, tout en maintenant un climat social participatif ;
- garant du fonctionnement, de la gestion administrative et budgétaire de l'établissement et de la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- pilotage de la politique qualité et gestion des risques ;
- ce sont également des relations humaines fortes avec les résidents et leurs familles ;
- le directeur sera le garant du pilotage et du rayonnement de ces deux structures dans le bassin dans lequel elles sont implantées.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Qualités requises :

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

Connaissances particulières requises / prévues :

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

ANNEXE 5

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de LANGOGNE se situe au Nord Est de la Lozère, frontalier avec le département de l'Ardèche et de la Haute Loire (Région Auvergne-Rhône-Alpes). Il est en direction commune avec l'EHPAD de PRADELLES (Hautes-Loire).

La distance entre les 2 établissements en direction commune est de 8 km.

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

L'activité du centre hospitalier de LANGOGNE est déployée sur 2 sites (LANGOGNE et LUC). A Langogne, 150 lits sont autorisés, répartis en 23 lits de médecine, 30 lits USLD, 130 lits EHPAD (97 à Langogne et 33 à Luc),

incluant un PASA (14 places sur le site de Langogne). En direction commune, l'EHPAD de PRADELLES dispose de 67 lits d'EHPAD et 6 places d'accueil de jour.

Le centre hospitalier de LANGOGNE :

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

Le GHT fait bénéficier aux établissements parties de soutiens en personnels (consultations avancées en gynécologie, cancérologie, gériatrie, convergence des SI, mutualisation des marchés).

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

La restructuration totale du centre hospitalier a été achevée en mai 2021.

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

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

L'implantation de la maison de santé qui jouxte l'hôpital est un atout, ainsi que les coopérations avec la CPTS.

EHPAD site du centre hospitalier de LANGOGNE :

L'EHPAD dispose d'un CPOM qui a été signé en 2018. Les objectifs fixés visent 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 site de LUC :

L'autorisation a été transférée en 2019 au centre hospitalier de LANGOGNE. Un projet de CPOM travaillé par le CH inclue un travail de mutualisation des moyens entre l'EHPAD de LUC et le centre hospitalier de LANGOGNE. Ce CPOM doit être revu à l'aune des attendus politiques sur le devenir du site (taux d'occupation de 39 % en début d'année 2023).

EHPAD de PRADELLES :

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

II. – Description du poste

Stratégie :

- améliorer l'équilibre financier de l'établissement ;
- accompagner les personnels vers de nouvelles organisations ;
- proposer une organisation de l'EHPAD assurant un retour rapidement à l'équilibre financier, s'appuyant sur un projet concourant assurer dans la durée son attractivité.

Organisation :

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

Coordination externe et interne :

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

Conduite générale de l'établissement :

- poursuivre la dynamique de mutualisation et d'organisation des ressources humaines notamment de l'EHPAD ;
- maintenir voire intensifier les démarches et actions dans le cadre du plan de retour à l'équilibre.

Principaux projets à conduire :

- porter une stratégie assurant une organisation cohérente et un retour à l'équilibre de l'EHPAD ;
- poursuivre la stratégie de consultations avancées, en lien fort avec les besoins du bassin de vie langonais.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises / prévues :

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

Compétences professionnelles requises / prévues :

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

ANNEXE 6

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public de travail protégé de SAINT-JAMES (Manche)

I. – Description de l'établissement

S'agissant de l'offre médico-sociale handicap sur le département de la Manche et sur l'ancienne région Basse Normandie, l'établissement de travail protégé (ETP) de SAINT-JAMES est le seul établissement public accompagnant des personnes en situation de handicap par l'accès, le maintien par le travail et disposant d'un parcours EA-ESAT ou ESATEA.

De ce fait, l'établissement est aguerri à l'accompagnement de public présentant des troubles du comportement, addictions, des troubles psychiatriques... L'obtention d'un contrat de travail (contrat d'aide et de soutien par le travail (ESAT) ou contrat de droit privé (E.A.) est déterminée par la capacité à occuper un emploi. La personne en situation de handicap bénéficiant d'un contrat à l'ETP se voit également accompagnée par une équipe de professionnels éducatifs, techniques, psychologue, au travail et à la ville.

L'établissement a développé de nombreux partenariats et à ce titre est reconnu sur le territoire du Sud Manche. Il s'agit d'un établissement Multi-site.

L'ETP de SAINT-JAMES emploie :

- 130 personnes en situation de handicap à l'ESAT ;
- 36 d'entre eux sont hébergé(e)s au Centre d'Habitat ;
- + 2 sont suivis au titre de l'habitat inclusif en centre bourg, une négociation est en cours pour bénéficier d'un logement sur Avranches.

Les équipes éducatives assurent également l'étayage de ces travailleurs lorsqu'ils peuvent bénéficier d'un logement dans la cité dans l'attente d'un suivi SAVS (environ 5 personnes/an).

85 salarié(e)s en situation de handicap, relevant d'un contrat de droit privé au titre de l'Entreprise adaptée L'ETP de Saint James accueille plus de 80 stagiaires chaque année (cf. bilan social).

Afin de maintenir le taux d'emploi et rester compétitif, l'ETP de SAINT-JAMES se doit être au fait des évolutions

- des politiques publiques sur le champ du handicap, de l'emploi, et de l'insertion ;
- du développement d'activités économiques sur le territoire du Sud Manche et le département d'Ille-et-Vilaine (secteur de Fougères, du Coglais...)

II. – Description du poste

Le poste s'adresse à un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) ayant suivi le cursus de l'EHESP. Une expérience professionnelle antérieure dans un établissement médico-social plus précisément dans le secteur handicap adulte serait appréciée.

Connaissances particulières requises / prévues :

- connaissance approfondie du secteur médico-social (Grand Age – Handicap – Jeune adultes) dans toutes ses dimensions (lois, recommandations de bonnes pratiques, parcours, environnement, nouvelles orientations (en lien avec le plan de transformation des ESAT, un parcours sans rupture, l'insertion par le travail, réforme en cours d'élaboration sur l'insertion par le travail) ;
- connaissance approfondie des droits et obligations en faveur des personnes en situation de handicap, connaissance de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- connaissance des lois et règlements en vigueur pour l'emploi (statut de la fonction publique hospitalière, contractuel de droit public, contrat de droit privé), la santé et les risques au travail ;
- connaissance de la comptabilité publique, des mécanismes budgétaires et financiers ;
- connaissances approfondies en gestion des ressources humaines et notamment dans la conduite du dialogue social ;
- capacité à anticiper les évolutions des différentes réglementations : sanitaires, médicosociales, entrepreneuriales, économiques, environnementales, emploi, insertion... ;
- faire preuve de curiosité sur les différentes évolutions techniques, technologiques, de regroupement, restructuration et populationnelles ;
- avoir l'esprit d'entreprise et disposer de notions d'économies d'entreprises ;
- capacité à mobiliser et valoriser les compétences des personnes en situation de handicap dans le milieu du travail.

III. – Profil recherché

Le travail d'équipe est primordial dans la mesure où la structure porte différents dispositifs sur plusieurs sites destinés à l'accompagnement et à l'insertion par le travail.

Par ailleurs, des compétences managériales et de négociation, ainsi qu'une capacité à proposer des axes de politiques stratégiques et opérationnelles de gestion des moyens humains et financiers seront appréciées afin de maintenir l'outil de travail et sa compétitivité sur le bassin économique,

- d'assurer un socle d'activités de production aux personnes en situation de handicap ;
- bénéficiant d'un CAST ou d'un contrat de travail de droit privé au titre de la RQTH et ainsi ;
- leur permettre d'être un citoyen à part entière par l'exercice d'une activité professionnelle.

Seront également appréciés :

- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médicosocial et savoir positionner l'établissement dans son territoire, en lien avec les partenaires ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail (construction et supervision des budgets, analyses des coûts, suivi des recettes et des dépenses...)
- garantir la qualité de l'accompagnement de la personne en supervisant la mise en œuvre de son projet personnalisé professionnel et médico-social auprès des chefs de service éducatifs ;
- superviser l'évaluation et le suivi de l'évolution de chaque travailleur en situation de handicap et envisager une politique d'insertion en milieu professionnel ordinaire le cas échéant ;
- accueillir, informer et gérer les relations avec les familles accompagnées ;
- construire et planifier la politique de formation du personnel technique et éducatif ;
- mise en œuvre et suivi de la démarche d'évaluation de la structure.

ANNEXE 7

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier et maison d'enfants à caractère social « La Fondation Halleur » à GRANDVILLIERS et de l'EHPAD « Blery » de MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS (Oise)**I. – Description de l'établissement**

L'hôpital local de GRANDVILLIERS est situé dans le département de l'Oise, à 28 km de BEAUVAIS.

Il comporte une USLD de 31 lits et un EHPAD de 161 lits et 14 places de PASA. C'est un établissement d'aval du centre hospitalier de BEAUVAIS de par la nature de ses activités.

Il est membre du GHT Oise et Vexin dont l'établissement support est le centre hospitalier de BEAUVAIS.

Il est en direction commune avec l'EHPAD « Blery » à MARSEILLE-EN-BEAUVAISIS et avec la MECS de « la Fondation Halleur » de GRANDVILLIERS.

Cet établissement répond à des besoins de proximité.

Il a des projets architecturaux sur le champ médico-social.

Il est en cours d'écriture de son projet d'établissement 2022-2027.

II. – Description du poste

Les missions portent sur :

- l'activité USLD de l'hôpital ;
- les activités d'EHPAD de l'hôpital et de l'EHPAD autonome de Marseille-en-Beauvaisis ;
- l'activité de la MECS de la Fondation Halleur de Grandvilliers.

La direction de l'établissement devra finaliser le projet d'établissement et travailler sur les projets architecturaux médico-sociaux.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- coopérations ;
- conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises :

- élaborer et exécuter le budget de l'établissement ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des agents ;
- être rigoureux dans l'organisation et la gestion ;
- répondre aux préoccupations et aux besoins de sa structure à la fois sur le court terme et le long terme ;
- capacité de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire ;
- être force de persuasion ;
- 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 ;
- savoir être réactif ;
- capacité à prendre des décisions en tenant compte de positions et de points de vue différents et savoir en expliquer les raisons ;
- organiser la réponse aux besoins de la population et la mise en œuvre de la politique régionale sur les plans sanitaire et médico-social.

ANNEXE 8

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre de gérontologie « Les Abondances » à BOULOGNE-BILLANCOURT (Hauts-de-Seine)**I. – Description de l'établissement**

Le Centre de gérontologie « Les Abondances Le Rouvray » est un établissement public de santé implanté au cœur de la ville de BOULOGNE-BILLANCOURT (120 000 habitants, Hauts-de-Seine) et desservi par les transports en commun (ligne 10, Pont de Saint-Cloud). Il est localisé sur deux sites distants de 400 mètres (site principal des Abondances et EHPAD du ROUVRAY).

Il comporte 562 lits et places répartis entre :

- un pôle médico-social avec 2 EHPAD de 120 et 90 places, un PASA, un SSIAD de 190 places, une plateforme d'accompagnement et de répit pour les aidants, un accueil de jour de 12 places ;
- un pôle sanitaire avec 30 lits de SMR gériatrique, 110 lits d'unité de soins de longue durée, un hôpital de jour SMR de 10 places, des consultations externes.

Son budget est de 32 M€. Il emploie 400 équivalent temps plein.

L'établissement a fait l'objet depuis 10 ans d'un programme de modernisation ambitieux de toutes ses unités, qui se poursuit avec le lancement de la reconstruction de l'EHPAD du ROUVRAY sur le site principal de l'établissement (ouverture prévue en 2027).

Le centre de gérontologie est membre du GHT 92 centre dont l'établissement support est le CH des 4 villes (SAINT-CLOUD) et de la filière gériatrique 92 centre dont l'hôpital Foch est établissement support.

Premier opérateur public sur son territoire, l'établissement a noué de nombreux partenariats tant avec le CHU Assistance publique - hôpitaux de Paris (l'hôpital Ambroise Paré est le siège du SAU le plus proche), qu'avec d'autres établissements (CH 4 Villes, équipe mobile de soins palliatifs du CH Rives-de-Seine, équipe mobile de psychiatrie du sujet âgé). Le centre de gérontologie est membre de la CPTS de Boulogne-Billancourt et du conseil local de santé mentale.

L'établissement va accueillir en 2024 une unité de 12 lits post-urgence de l'hôpital Paul Guiraud, établissement spécialisé en santé mentale.

Le projet d'établissement 2020-2024 est en cours de réalisation.

II. – Description du poste

Le directeur exerce les responsabilités de chef d'établissement telles que décrites à l'article L. 6143-7 du code de la santé publique.

Les principales missions sont les suivantes :

Stratégie :

- apporter une vision stratégique et conduire la politique générale de l'établissement ;
- mettre en œuvre les orientations stratégiques définies avec les tutelles sur la base des rapports, audits et diagnostics établis récemment ;
- conforter le positionnement de l'établissement en lien avec les besoins du territoire ;
- conforter les partenariats mis en place avec les autres établissements du territoire et notamment les équipes mobiles : soins palliatifs, gériatrie, psychiatrie du sujet âgé, dans un souci de sécurisation et de fluidification du parcours du patient ;
- développer l'attractivité de l'établissement.

Investissements :

- mener l'opération de reconstruction de l'EHPAD du ROUVRAY sur le site principal et ses préalables techniques et logistiques ;
- mener l'opération de cession du 15, rue des Abondances ;
- accompagner les projets en cours (mise en œuvre de la PDA à la PUI, mutualisation de la PUI avec celle du CH4V, convergence informatique GHT, etc.).

Sur le plan financier, la situation de l'établissement est plutôt favorable (pas d'endettement) mais les équilibres nécessitent une vigilance dans un contexte de travaux importants et de réformes tarifaires en cours (SMR, SSIAD).

La modernisation des outils de gestion et de pilotage doit être poursuivie.

Les dispositifs d'écoute des usagers et de leurs proches devront être pérennisés afin de renforcer la prise en compte de leur niveau de satisfaction.

La démarche qualité tant sur le pôle sanitaire que médico-social a fait l'objet d'un engagement fort de l'établissement qui doit être maintenu dans le temps au-delà de l'échéance de la visite de certification HAS (juin 2023) et en prévision de l'évaluation externe du pôle médico-social.

III. – Profil recherché

Le poste nécessite une bonne connaissance des enjeux sanitaires et médico-sociaux ainsi que la capacité à porter une vision stratégique en collaboration avec les tutelles et les partenaires du territoire.

Expérience professionnelle :

- parcours professionnel diversifié, avec une connaissance des enjeux sanitaires ;
- expérience réussie de management de projets complexes et/ou de conduite du changement complexe ;
- forte implication dans le management et la coordination d'équipes ;
- connaissance des relations avec les élus, les autorités sanitaires ;
- conduite du dialogue social et gestion des conflits ;
- conduite de projets de coopération ;
- expérience d'opérations d'investissements ;

- maîtrise de la gestion de crise.

Compétences professionnelles requises :

- sens du collectif et du travail en équipe ;
- vision institutionnelle ;
- management de projets et accompagnement du changement ;
- esprit d'analyse et de synthèse, rigueur ;
- aptitude à la prise de décisions ;
- techniques de gestion hospitalière dans tous ses aspects (RH, finances, qualité, patrimoine, SI) ;
- écoute et négociation, capacité à communiquer avec les élus ;
- innovation et créativité ;
- être attentif aux usagers et prendre en compte leurs attentes ;
- communication interne et externe.

ANNEXE 9

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du Centre hospitalier « Sainte-Marie » de GRAND BOURG (MARIE GALANTE) (Guadeloupe)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Sainte-Marie (CHSM) est le seul établissement public de santé de l'île de MARIE-GALANTE. Il est labellisé hôpital de proximité. Il est situé sur le territoire de la commune de GRAND-BOURG, commune principale de 5 000 habitants de l'île qui comptabilise 10 800 habitants. A noter, que cette île accueille de nombreux touristes. Des navettes maritimes assurent la liaison quotidiennement avec la Guadeloupe.

Le CHSM dispose d'un service de médecine polyvalente de 17 lits et 2 places installées, d'un service d'accueil des urgences, d'une unité de tri et d'une UHCD de 4 lits, d'un hôpital de jour en médecine de 5 places, d'un SSR polyvalent de 10 lits. L'établissement possède une structure HAD via le GCS HAD de MARIE-GALANTE avec la Polyclinique Saint-Christophe. Lui sont également rattachés l'EHPAD « Rimèd Raizié » de 40 places et la maison d'accueil spécialisée « Ti Jadin Kréyol » d'une capacité d'accueil de 20 résidents.

L'établissement dispose d'un plateau technique de bon niveau composé d'un laboratoire de biologie médicale, d'une PUI, et d'une service d'imagerie médicale.

Le CHSM est membre du GHT de Guadeloupe dont l'établissement support est le CHU de Guadeloupe. Le CHSM dispose de 129,89 équivalent temps plein rémunérés (ETPR) au 31 décembre 2021 pour le personnel non médical dont 59,06 ETPR pour le personnel soignant. Concernant le personnel médical, l'établissement dispose de 6,83 ETPR.

Le compte financier 2021 fait apparaître une situation excédentaire de 2.2 M€ toutes activités confondues (budget principal, EHPAD, MAS). Ce résultat consolidé excédentaire reste exceptionnel car il résulte du versement de dotations allouées dans le cadre de la crise COVID.

Le caractère exceptionnel du résultat 2021 se confirme au regard de l'atterrissage du RIA 2 2022 qui prévoit un résultat déficitaire de -1.8M€ pour le budget principal. L'EPRD 2023, quant à lui, présente une situation déficitaire de -3.5M€, hors aides exceptionnelles.

II. – Description du poste

Le Directeur assure le management stratégique et la gestion opérationnelle de l'établissement.

En binôme avec le PCME, il assure le pilotage de l'établissement en matière de qualité et de sécurité des soins, de définition de la stratégie médicale, d'organisation des pôles d'activités cliniques et de nomination des responsables médicaux.

Il garantit une gestion efficiente des ressources humaines et un dialogue social harmonieux, à ce titre il s'implique dans la présidence du comité social d'établissement.

Il procède aux arbitrages nécessaires pour toute décision comportant un impact particulier.

Il initie les négociations notamment sur les projets structurants avec les acteurs hospitaliers, médico-sociaux et de ville concernés afin de faciliter leur adhésion à l'évolution de l'établissement.

Enfin, il veille au respect des équilibres budgétaires et doit, pour les années à venir, développer l'attractivité des postes médicaux et non médicaux.

Les axes stratégiques de développement consistent à :

- maîtriser la situation financière de l'établissement, de l'EHPAD et de la MAS ;
- positionner l'établissement au sein du GHT ;
- assurer les missions dévolues à un hôpital de proximité ;
- être partie prenante de la future CPTS ;
- initier et participer aux campagnes prévention ;

- améliorer la résilience sismique et cyclonique des infrastructures en amorçant des travaux de réhabilitation des urgences, de la zone administrative et des consultations ;
- procéder aux travaux de mises aux normes et de sécurisation de la résidence médico-sociale ;
- procéder à l'acquisition des bâtiments accueillant la résidence médico-sociale (RMS) ;
- conclure avec la commune de SAINT-LOUIS l'acquisition du foncier jouxtant la RMS pour la construction de la zone logistique et l'extension éventuelle de la MAS ;
- accroître le niveau d'activité de l'établissement notamment du service de médecine HC/HDJ, du scanner ;
- améliorer l'organisation des services et la qualité de vie au travail.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé, du secteur hospitalier et médicosocial. Il est ouvert au directeur d'établissement sanitaire et médicosociaux.

Poste non fonctionnel.

Compétences particulières attendues :

- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- capacité à déléguer ;
- conduite du dialogue social et accompagnement au changement ;
- capacité à animer le territoire ;
- contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement et du GHT ;
- sens de l'intérêt général ;
- sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Contraintes et avantages liés :

- astreintes : oui ;
- logement de fonction : non.

ANNEXE 10

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de la Maison de retraite départementale de l'Aisne (MRDA) de LAON et de l'EHPAD « Malézieux Briquet » à CREPY-EN-LAONNOIS (Aisne)

I. – Description de l'établissement

La MRDA de LAON (170 places d'Hébergement Permanent) accueille des personnes âgées dépendantes et dispose d'une unité Alzheimer + 1 unité pour l'accueil de personnes âgées atteintes de troubles psychiques + PASA + Accueil de Jour de 10 places + Plateforme de Répit.

L'EHPAD « Malézieux BRIQUET » à CREPY (48 places d'Hébergement Permanent) accueille des personnes âgées dépendantes et dispose uniquement de places d'hébergement permanent.

Au niveau de la MRDA de LAON, un projet architectural s'est concrétisé sur plusieurs années : la phase principale des travaux de reconstruction de la MRDA s'est terminée fin 2016 (visite de conformité réalisée en octobre 2016) avec installation dans les nouveaux locaux. S'en est suivie la réhabilitation complète d'une unité. Les travaux de réhabilitation terminés en juillet 2018 ont consisté en la création de 24 chambres individuelles au sein de 2 unités « Espace les Cyprès » « Espace les Camélias ».

La MRDA dispose de fonciers (terrains), lesquels devraient faire l'objet d'une vente prochainement.

L'EHPAD de CREPY a fait l'objet d'une extension architecturale (8 chambres) à capacité identique ayant permis un dédoublement des chambres ; ces travaux se sont terminés début 2019 (visite de conformité janvier 2019)

II. – Description du poste

- poursuivre le développement des coopérations avec les acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux du territoire notamment pour une meilleure prise en charge et d'un meilleur parcours de la personne âgée dans le Laonnois ;
- continuer à diversifier l'offre relative à l'aide aux aidants ;
- dans le cadre de la nouvelle forme d'évaluation des ESMS, formalisation des nouveaux projets d'établissements de la MRDA et de l'EHPAD de CREPY ;
- dans un cadre budgétaire très contraint et face à un contexte économique très tendu, élaborer les nouveaux CPOM avec les financeurs ;
- poursuivre l'utilisation des aides subventionnés pour les projets lancés par l'établissement (QVT, IDE de nuit, Dialogue Social, PAI, conférence des financeurs) ;

- poursuivre le dialogue social dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion et de l'organisation du temps de travail.

III. – Profil recherché

- bonne connaissance budgétaire et financière des ESMS ;
- connaissances juridiques pluridisciplinaires ;
- connaissances des orientations définies dans la stratégie nationale de santé et par le département de l'Aisne ;
- maîtrise des recommandations des bonnes pratiques en EHPAD.

En plus des compétences décrites ci-dessus, le candidat doit posséder des qualités de manager, de gestion du personnel, gestion des conflits, diplomatie.

- il doit savoir gérer un budget et le suivre toute l'année, anticiper les dépenses importantes, négocier, gérer les travaux ;
- il doit savoir ouvrir l'établissement à d'autres structures par des échanges, des conventions ;
- il doit tout mettre en œuvre pour assurer une prise en charge de qualité du résident.

ANNEXE 11

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD des « Portes d'Ariège Pyrénées » à SAVERDUN (Ariège)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Les portes d'Ariège Pyrénées » est un établissement public intercommunal en fonctionnement depuis le 1^{er} janvier 2017. Il résulte de la fusion des anciens EHPAD publics hospitaliers (autonomes) de SAVERDUN et de MAZERES. Cette fusion a très bien été vécue, tant au sein de l'établissement qu'au niveau du territoire.

Les conseils d'administration sont notamment réalisés alternativement sur chacun des sites géographiques.

Les fonctions administratives se trouvent à SAVERDUN et les fonctions logistiques (cuisine, blanchisserie, magasin) sont localisées à MAZERES.

L'EHPAD a rencontré un contexte budgétaire compliqué, avec un déficit qui est apparu ces dernières années.

Deux augmentations capacitaires avec des travaux d'extension récents : l'ouverture de 10 lits Alzheimer à MAZERES en 2020 et l'ouverture 10 lits UVPHA à SAVERDUN en 2021.

La diversité des activités de l'établissement (HP, HT, AJ, SSIAD, UPHV, PASA) lui permet de répondre en grande partie à l'ensemble des parcours de la personne âgée. Un travail partenarial important reste à poursuivre avec les centres hospitaliers, pour l'accès à l'UHR ou aux spécialités pour l'accompagnement des résidents présentant des troubles psychiatriques ainsi que les professionnels de ville. (Convention de partenariat existante : CHIVA, UMG, EMH, EPS PA...)

Les atouts de l'établissement :

- des locaux récents, voire neufs, et spacieux ;
- des équipements de qualité ;
- une offre de soins et d'accompagnement complète et progressive ;
- un établissement avec une bonne réputation et volontaire sur les projets ;
- des prestations de qualité pour les résidents ;
- des équipes soignantes impliquées et solidaires ;
- des fonctions supports peu nombreuses au profit d'effectifs soignants spécialisés (psy., ergo., etc.) ;
- une organisation homogène entre les deux sites ;
- une prise en main de la situation financière rapide par rapport à la survenue du déficit ;
- une cuisine pouvant absorber la production de repas supplémentaires ;
- une dynamique de filière à recréer sur les activités d'accueil de jour et d'hébergement temporaire ;
- une future revalorisation des forfaits soins suite à une nouvelle coupe PATHOS.

Audit financier :

Déficitaire en 2017 et 2020, l'EHPAD a connu deux années d'équilibre financier en 2018 et 2019, en lien avec des recettes exceptionnelles. Ce déficit s'est fortement creusé en 2021 et l'établissement affiche des niveaux d'endettement très élevés.

Les différents emprunts ont permis la reconstruction d'un bâtiment neuf il y a 14 ans, la rénovation de l'autre site et deux extensions récentes, démarches qui contribuent au niveau de qualité de la prise en charge des résidents.

Côté SSIAD, le service reste excédentaire sur les cinq dernières années, bien que le bénéfice se réduise petit à petit.

L'ARS a financé un audit organisationnel et financier en 2022.

L'opération porte sur la réalisation :

- d'un diagnostic de la situation (financière, ressources humaines, maquettes organisationnelles, activité, etc.) et des spécificités de l'établissement (gestion en bi-site notamment) ;
- d'un plan d'actions, réalisé en concertation avec les équipes de direction, les équipes soignantes, l'encadrement de l'établissement, incluant des simulations financières possibles au regard des scénarii de réorganisation proposés ainsi qu'un plan de redressement de l'activité économique et financière ;
- un accompagnement de l'encadrement : en tant que conseil, à l'exclusion de toute prise de décision pour son compte, le prestataire ayant pour mission d'aider l'établissement à définir, piloter et suivre un plan d'actions transmis aux autorités de contrôle et de tarification. Ce plan d'actions doit inclure des simulations financières au regard des scénarii de réorganisations proposés.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

L'établissement dispose d'un rayon d'attractivité très important du fait de son implantation sur deux sites géographiques et à proximité de la Haute Garonne et de l'Aude.

Organisation :

L'établissement est gouverné par un conseil d'administration unique, dont la présidence et vice-présidence sont assurées par les maires des communes d'implantation des deux sites géographiques de l'EHPAD. L'organisation de l'établissement est bien établie, notamment concernant la coordination entre les deux sites géographiques. Une attachée d'administration hospitalière est également présente au sein de l'équipe de direction.

Coordination externe et interne :

L'ancrage sur le territoire permet à la structure de disposer d'un réseau étendu et complet.

Conduite générale de l'établissement :

L'établissement dispose d'une équipe stable, tous postes confondus avec un taux d'absentéisme inférieur à la moyenne nationale.

Un audit financier et organisationnel est en cours. L'état des lieux a été présenté aux équipes, il a été suivi d'une réunion d'approfondissement début juillet 2022.

Cette réunion a permis de préciser les pistes de recettes et d'économies existantes (effectives ou à mettre en place) et de déterminer des montants espérés pour chacune d'elles.

Ces différentes pistes sont détaillées dans une feuille de route.

Principaux projets à conduire :

Un travail partenarial reste à poursuivre avec les centres hospitaliers, pour l'accès à l'UHR ou aux spécialités pour l'accompagnement des résidents présentant des troubles psychiatriques ainsi que les professionnels de ville (convention actuelle avec le CHIVA, ACCORDS 09, EMG, UMG...).

En lien avec l'audit, la mise en place des étapes suivantes à travailler en phase 2 :

- niveau d'occupation des différentes activités de l'EHPAD à optimiser. Des actions de communication/liens avec les structures territoriales (associations d'aidants, etc.) sont à envisager afin de redynamiser les activités d'hébergement temporaire et d'accueil de jour ;
- étude des potentiels de mutualisation/partage d'activité logistiques sur le territoire (sur la restauration par exemple) ;
- harmonisation des organisations entre MAZERES et SAVERDUN ;
- réévaluation des différents contrats ? (Assurance absentéisme, maintenance, affacturage ?).

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la direction d'un EHPAD, si possible sur plusieurs sites géographiques, de SSIAD, d'accueil de jour et de places d'hébergement temporaire ;
- management d'équipes.

Connaissances particulières requises/prévues :

- maîtrise de la réglementation et des mécanismes budgétaires ;
- connaissance du secteur personnes âgées et des réformes en cours ;
- connaissances en matière de nouveaux outils et systèmes d'information.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- très bonne organisation du travail pour assurer la gestion de deux sites géographiques + AJ + SSIAD + HT + PASA ;
- compétences managériales attendues pour la gestion des équipes multiples et diverses.

ANNEXE 12

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « le Parc Fleuri » à PONT-SUR-SEINE (Aube)**I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD dispose de 62 lits d'hébergement permanent, il est situé à Pont sur Seine dans une commune rurale située au Nord-Ouest de TROYES, 1H20 de la gare SNCF de MARNE-LA-VALLEE et 25 km de PROVINS (77). Les locaux de l'établissement sont en bon état et le parc extérieur, motif principal d'entrée des personnes accueillies est très agréable.

L'EHPAD s'inscrit dans le développement du « GCSMS Aube » comprenant 8 EHPAD publics autonomes, 3 EHPAD fonction publique territoriale et d'un établissement public autonome du champ du handicap et des liens avec le GHT.

II. – Description du poste*Missions et activités :*

- définir et faire évoluer les orientations stratégiques de l'établissement dans le cadre du projet d'établissement en prenant en compte les besoins des résidents, des professionnels qui interviennent et l'environnement ;
- avoir une vigilance sur la situation financière et la trésorerie afin d'arriver à maintenir une situation saine et équilibrée ;
- adapter l'accompagnement au plus près de chaque résident ;
- développer la gestion des risques, harmoniser et sécuriser les pratiques ;
- participation active aux réunions de territoire avec les établissements signataires du « GCSMS Aube ».

III. – Profil recherché*Expérience souhaitée dans les domaines suivants :*

- de solides compétences de la gestion financière et des ressources humaines ;
- de la démarche qualité et la gestion des risques pour amorcer une dynamique pérenne et structurante ;
- une maîtrise du management d'équipes pluridisciplinaires de la communication avec une capacité de dialogue de qualité avec les équipes, les résidents et les familles afin de fédérer autour de projets.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine médico-social.

Expérience professionnelle appréciée :

- conduire le changement afin d'adapter l'organisation de l'établissement à l'évolution des besoins et attentes des usagers et aux politiques publiques ;
- participation à des projets de coopération territoriale ;
- aptitude à la gestion de crise ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition.

ANNEXE 13

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence les Flots de l'Orvin » à TRÂNEL (Aube)**I. – Description de l'établissement**

EHPAD d'une capacité de 80 places, bien implanté sur le territoire, possédant une très bonne réputation avec un prix de journée assez attractif. Des travaux d'extension ont débouché en 2018 sur l'ouverture d'une unité de vie protégée de 14 places (comprise dans la capacité de 80 places). L'EHPAD possède des finances saines, et un bon climat social.

L'établissement était en direction commune de septembre 2017, jusqu'au 1^{er} septembre 2020, avec l'EHPAD de PONT-SUR-SEINE (62 lits) situé à une vingtaine de minutes. Le projet est de reconstituer cette direction commune afin de mutualiser les fonctionnements.

La mutualisation des ressources et des compétences se traduit également dans le cadre d'un GCSMS des EHPAD publics autonomes (+ 1 ets PH) et par le développement des liens avec le GHT.

II. – Description du poste

Directeur d'établissement d'un EHPAD publique autonome avec de la gestion financière, développement des projets et des coopérations formalisés dans le CPOM.

Dans un premier temps le directeur devra assurer l'intérim d'un EHPAD de 62 places, situé à 20 minutes de PONT-SUR-SEINE, avec le projet de la mise en place d'une nouvelle direction commune avec cet établissement.
Voir la fiche de poste pour de plus amples informations.

III. – Profil recherché

Avoir un profil managérial et des compétences financières.

Le directeur devra avoir une appétence pour la conduite de projet et les enjeux d'un fonctionnement en direction commune.

ANNEXE 14

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice du foyer de vie pour adultes handicapés de CUXAC-CABARDES (Aude)

I. – Description de l'établissement

Situé à 30 minutes de CARCASSONNE (Aude) sur la commune de CUXAC-CABARDES (Montagne Noire), le foyer est le seul Foyer de vie public en Occitanie compétence CD 11.

(Réfèrent technique : Sabine SERGENT : sabine.sergent@aude.fr).

Le foyer dispose de 40 places d'hébergement pour adultes en situation de handicap mental et/ou psychique.

Bonne attractivité pour les usagers du département.

II. – Description du poste

- pilotage et management ;
- ressources humaines et gestion budgétaire ;
- travaux et investissements ;
- lien avec les partenaires ;
- lien avec les résidents du foyer ;
- missions et activités détaillées dans la fiche de poste.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau, avec une excellente connaissance des foyers de vie pour adultes en situation de handicap.

Voir la fiche de poste pour les compétences spécifiques.

ANNEXE 15

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Terrasses des Causses » à MILLAU (Aveyron)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Les Terrasses des Causses » se situe dans un bassin de vie de 44.000 habitants situé dans le Sud-Aveyron.

L'Aveyron est un département âgé, au caractère rural et à l'économie encore marquée par l'agriculture. L'indicateur de vieillissement, qui rapporte le nombre des 65 ans ou plus à celui des moins de 20 ans, est élevé : L'Aveyron compte 121 seniors d'au moins 65 ans pour 100 jeunes de moins de 20 ans, ce qui le classe au 3^e rang des départements d'Occitanie et au 9^e rang des départements de province (*INSEE*, 2018).

L'EHPAD s'inscrit dans un vaste territoire, à la frontière de quatre départements, desservi par l'autoroute A75 entre CLERMONT-FERRAND et MONTPELLIER. Cette situation favorise les coopérations avec les établissements alentours, et notamment le centre hospitalier de MILLAU. En outre, l'EHPAD est membre du GHT Est Hérault et Sud Aveyron.

L'EHPAD se compose actuellement de 3 sites géographiquement distincts : AYROLLE, SAINTE-ANNE et SAINT COME. Un projet de reconstruction est en cours sur un site unique. Les nouveaux locaux sont situés rue Jean-Moulin à MILLAU en face d'une école et à proximité immédiate du centre-ville, de la gare et des principaux axes de circulation. La réception du chantier est prévue le 31 mars 2023 et le déménagement de l'ensemble des résidents en juin 2023. Ce projet s'accompagne d'une diminution du capacitaire de 209 places d'hébergement permanent à 190 places, dont 5 d'hébergement temporaire.

L'intégration future dans le nouveau bâtiment s'accompagne de multiples enjeux, et notamment :

- la mise en œuvre d'un projet d'hébergement temporaire, validé par les autorités et qui n'existait pas auparavant. L'accueil de résidents hébergés temporairement demande une organisation dédiée ;

- la définition du fonctionnement des équipes et des unités de vie dans des nouveaux locaux très spacieux (environ 10 000 m²) ;
- l’accompagnement des professionnels à adopter des pratiques de travail harmonisées. En effet, actuellement, les équipes travaillent sur trois sites ayant des fonctionnements différents et ne se côtoient que très peu. Il y a peu de mobilités ponctuelles ou durables, d’un site à un autre. Ce fonctionnement s’apparente donc à celui de 3 EHPAD différents. L’enjeu avec le regroupement des équipes sur un site unique est donc de les fédérer, de définir avec elles un fonctionnement adapté aux personnes accueillies, à la structure des nouveaux locaux en unités de vie, et d’accompagner le changement très conséquent que cela représente pour les professionnels, pour les résidents et pour les familles ;
- la réévaluation du PMP/GMP programmée fin d’année 2023 ;
- la mise en place du Dossier Patient Informatisé programmée en octobre 2023 et de l’adaptation du circuit du médicament en conséquence ;
- la préparation du CPOM est prévue en 2024 ;
- l’évaluation externe est prévue en 2025.

La situation financière de l’EHPAD est fragile du fait de son autonomisation relativement récente (1^{er} janvier 2017). La création de l’ESMS autonome communal s’est faite sans constitution de réserves financières, et la situation de trésorerie fragile est confrontée aux impacts des augmentations de coût des matériaux de la reconstruction, réalisée sans autofinancement. Le directeur doit donc être très vigilant dans le suivi de la situation financière et des trajectoires établies ainsi que dans le maintien de l’équilibre budgétaire.

Les « concurrents » directs de l’EHPAD sont deux EHPAD privés non lucratifs situés sur la ville de MILLAU.

Suite au déménagement, l’EHPAD se positionnera confortablement au vu de ses nouveaux locaux. Le prix de journée sera équivalent (arrêté des tarifs hébergements 2023 à venir).

La « crise Covid » a particulièrement impacté le taux d’occupation en 2021 et 2022. Les locaux actuels, en partie vétustes ou en chambre double, ne favorisent pas l’entrée en EHPAD.

De plus, l’EHPAD reçoit beaucoup de dossier de demande d’admission en unité fermée alors qu’il ne dispose pas à ce jour d’une telle unité.

Le futur bâtiment disposera d’une unité de vie sécurisante (14 lits dans un premier temps) qui permettra de pouvoir accueillir les personnes âgées présentant des troubles cognitifs dans des conditions adaptées.

Ces éléments font présager une facilitée à maintenir un taux d’occupation élevé à l’entrée dans le nouveau bâtiment (97% proposées au PGFP 2023, hors HT).

II. – Description du poste

Le directeur (trice) est chargé(e) de la direction et la gestion de L’EHPAD.

A ce titre il (elle) assure la conduite générale de l’établissement.

A ce titre il (elle) impulse la politique générale de la structure en lien avec le conseil d’administration.

Plus particulièrement, le directeur gère la politique des ressources humaines : recrutement, gestion des carrières des agents (organisation des concours administratifs, nomination, titularisation, avancement d’échelon).

Il représente également la structure dans tous les actes de la vie civile (contentieux, passation des contrats, des conventions, etc).

De même ordonnateur des dépenses, il a des fonctions d’ordre budgétaire et financière : élaboration des différents documents comptable et financier : EPRD, ERRD, (en lien avec les autorités de tarification et les services du comptable public).

Il procède également à l’exécution budgétaire (suivi des dépenses) et à la passation des marchés publics.

Par ailleurs, il organise les différentes instances : CA, CSE, CVS, CCG.

Il est également en charge de la communication avec les familles, les partenaires sociaux ainsi que les autorités de tarification.

Parmi les projets principaux à mener il convient de souligner :

- le suivi du projet de restructuration et des travaux ;
- assurer le déménagement des résidents et la mise en place d’une organisation de travail des professionnels en cohérence avec la nouvelle structure ;
- la mise en œuvre d’un projet d’hébergement temporaire ;
- la mise en œuvre du Projet d’Etablissement ;
- la conduite de l’harmonisation des pratiques professionnelles des agents ;
- la réévaluation du PMP/GMP ;
- la mise en place du DPI et la sécurisation du circuit du médicament ;
- la préparation et la signature du CPOM ;
- la préparation de l’évaluation externe.

III. – Profil recherché

Le directeur doit pour pouvoir mener à bien ses différentes missions posséder des compétences juridiques solides notamment dans le domaine de la fonction public hospitalière.

Il doit connaître les grands mécanismes de la gestion financière et comptable d'un EHPAD.

Il doit développer des qualités de communication lui permettant d'échanger non seulement avec les partenaires institutionnels (ARS et CD), mais également avec les partenaires sociaux, et toutes les parties prenantes à la prise en soin de la personne âgée.

Il doit savoir identifier et s'entourer de l'ensemble des acteurs du territoire impliqués dans la prise en charge des besoins de la personne âgée et connaître les enjeux et les différentes problématiques liées au grand âge.

Il doit être dynamique et rigoureux et suivre l'actualité des réformes en cours.

ANNEXE 16

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de la Maison de retraite intercommunale (MPRPI) de la Durance, à CABANNES (Bouches-du-Rhône)

I. – Description de l'établissement

Jusqu'en février 2023, la « Maison de retraite intercommunale de la Durance » avait une capacité actuelle de 111 places d'hébergement permanent :

- site de NOVES : 73 lits d'hébergement permanent + 2 lits d'hébergement temporaire + 14 places de PASA ;
- site de CABANNES : 38 lits d'hébergement permanent + 1 lit d'hébergement temporaire + 14 places de PASA.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les deux sites avaient fusionné sous la dénomination MRPI La Durance.

Les communes de NOVES et de CABANNES distantes d'environ 5 km se situent dans les Alpilles, à près de 15 km au sud d'Avignon. La fusion de ces deux établissements a permis la mutualisation de moyens et de compétences au service de la collectivité, mais n'a pas permis d'atteindre la viabilisation de la MRPI.

Ce travail inter-établissement s'est également développé avec les EHPAD de EYRAGUES/MAILLANE, de CHATEAURENARD/ARBENTANE, de SAINT-REMY-DE-PROVENCE et de MAUSSANE-LES-ALPILLES.

Plus largement, la MRPI travaille en collaboration avec l'ensemble des acteurs du territoire : DAC, établissements de santé.

Le passage en CPOM a été effectif à la fin 2017, il conviendra donc d'engager un travail de suivi en interne et en lien avec les autorités de tutelle.

La situation financière est détériorée. En effet, l'établissement est en quasi cessation de paiement. Il a bénéficié d'un soutien exceptionnel :

- subvention de 270 000 € de l'ARS ;
- prêt de 500 000 € du CD.

Il conviendra donc d'engager un travail de suivi en interne et en lien avec les autorités de tutelle.

Un projet de PAI Ségur a été programmé pour 2022. Il s'agissait d'une opération importante d'investissement envisagée afin de réhabiliter et moderniser l'établissement en rassemblant l'ensemble de l'offre d'hébergement permanente sur le site de NOVES tout en envisageant une modalité de prises en charge alternative sur le site de CABANNES. Ce projet n'est plus d'actualité, du fait de la fermeture du site de CABANNES. C'est sur le site de NOVES qu'un dossier doit être pris en compte.

II. – Description du poste

Stratégie et principaux projets à conduire :

- accompagner les mutations du contexte réglementaire et les évolutions concomitantes aux besoins des personnes âgées : suivi du CPOM, consolidation de la procédure à suivre dans le cadre de l'EPRD ;
- redresser la situation financière de l'établissement ;
- concevoir le PAI Ségur.

Coordination externe et interne :

- entretenir des partenariats conventionnels de suivi des personnes âgées avec les établissements de soins de proximité (hôpitaux, cliniques, HAD, SPASAD, SSIAD) et poursuivre la démarche d'intégration du réseau gérontologique local : DAC, etc. ;
- participer à la réflexion liée à l'intégration de la structure dans le GHT ;
- accompagner et gérer un CRT en cours de finalisation à ce jour.

Conduite générale de l'établissement :

- consolider avec les personnels, la concertation, le dialogue social et les efforts de professionnalisation par la formation des ressources humaines ;
- maintenir une gestion budgétaire et financière rigoureuse dans le cadre de la procédure de l'EPRD afin de garantir le maintien et le développement de la qualité de la prise en charge des personnes âgées dépendantes ;
- assurer la mise en œuvre des différents projets pour le bien être des résidents et des professionnels ;
- prendre les décisions inhérentes à une bonne gestion pour assurer les équilibres financiers ;
- mettre à jour les axes stratégiques du projet d'établissement ; veiller à son évolution, mener les réflexions sur l'organisation du travail au sein des différentes unités ;
- accompagner les équipes ;
- consolider le développement d'un accompagnement de la personne âgée dépendante basé sur le projet de vie et la qualité du soin sur le territoire ;
- le retour à un dialogue social apaisé s'impose dans le contexte de réorganisation.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée :*

Le candidat devra être un directeur expérimenté, car il aura la charge de deux sites dans un contexte sensible de redéploiement de l'offre. A cet égard, les expériences en tant que directeur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes seront appréciées.

Le futur directeur devra :

- s'inscrire dans la poursuite des actions engagées dans le cadre d'un retour à une gestion financière et budgétaire saine et s'investir dans la présentation auprès des autorités de tutelle du projet de restructuration de la MRPI la Durance ;
- promouvoir un dialogue social apaisé, et une communication renforcée avec les résidents et leurs familles ;
- soigner, sur la forme et le fond, son mode de communication à l'égard des autorités de tutelle ;
- poursuivre les coopérations avec les partenaires présents sur le territoire et s'inscrire dans les dispositifs de coordination existants (DAC...).

Connaissances requises :

- managériales et stratégiques ;
- législation et réglementation des EHPAD (lois récentes, normes, risques, sécurité) ;
- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement, projets de vie des résidents) ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- connaissances en gestion budgétaire et financière ;
- maîtrise des procédés d'évaluation des activités et de la qualité des prestations d'une structure médico-sociale.

Compétences requises :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ;
- aptitude au travail d'équipe et de réseau : savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme celui des partenaires en externe ;
- savoir être attentif et prendre en compte les usagers et leur famille ;
- avoir le sens de la négociation et de la communication ;
- disponibilité, écoute, discrétion et empathie ;
- sens des responsabilités ;
- dynamisme, réactivité et force de proposition ;
- rigueur et organisation.

ANNEXE 17

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « La Mainada » à PIERREFORT (Cantal)**I. – Description de l'établissement**

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

Les travaux des négociations CPOM ont permis de dresser un état des lieux précis, en particulier pour l'EHPAD qui connaît des difficultés financières certaines contrairement au SSIAD. Ces éléments ont permis d'identifier des

axes d'actions à formaliser dans le CPOM et le CREF, documents à finaliser par l'apport des différents intervenants et études.

Les axes qui se déclineront, seront guidés par :

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

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

II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

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

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

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

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

ANNEXE 18

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public médico-social de « Kerampuilh » à CARHAIX-PLOUGUER (Finistère)

I. – Description de l'établissement

L'EPMS de CARHAIX-PLOUGUER accompagne des enfants, adolescents et jeunes adultes atteints de déficience intellectuelle et/ou de troubles envahissants du développement.

Il dispose d'une capacité autorisée de 122 places dont :

- 25 en internat ;
- 65 en accueil de jour ;
- 32 en prestations en milieu ordinaire.

Il est implanté sur la commune de Carhaix-Plouguer dans le Finistère et couvre la population du Pays du Centre Ouest Bretagne soit 78 communes réparties sur 3 départements (Finistère, Morbihan et Côtes d'Armor).

L'EPMS a signé un CPOM avec l'ARS Bretagne pour la période 2022-2026. Ce CPOM s'est notamment traduit par une modification de l'autorisation avec une fusion des anciennes autorisations d'IME et de SESSAD dans l'optique d'un passage en fonctionnement de type dispositif intégré et par une transformation de places d'internat en places d'accueil de jour.

L'établissement actuel est vétuste. Un projet de reconstruction totale sur un nouveau site est en cours de lancement (jury de concours d'architecte, lancement des marchés publics). Le projet architectural et le plan global de financement pluriannuel sont validés par l'ARS. Les travaux doivent démarrer en 2024 pour s'achever en 2026.

II. – Description du poste

Missions principales :

- conduire le projet de reconstruction de l'établissement en ayant une vigilance sur le respect des délais et le maintien des équilibres financiers ;
- mettre en œuvre les actions inscrites au CPOM signé en 2022 ;
- poursuivre le développement des partenariats externes (éducation nationale...) ;
- consolider le dialogue social en interne.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

Il est attendu des candidats sur le poste des expériences professionnelles leur ayant permis de mettre en exergue :

- une capacité à piloter des projets architecturaux de grande ampleur ;
- une rigueur dans le suivi budgétaire et financier de l'établissement ;
- une écoute du personnel propice au maintien la qualité du dialogue social ;
- des qualités relationnelles avec les partenaires externes (hôpitaux, éducation nationale...).

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances dans le domaine de la santé publique ;
- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales sur le champ du handicap ;
- connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes (notamment de projets de restructuration ou de coopération), de négociation et de gestion de conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner chacun des deux établissements dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein du territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents.

ANNEXE 19

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de MAUVEZIN (Gers)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de MAUVEZIN compte :

- un service de médecine de 5 lits (dont 1 Lit Identifié Soins Palliatifs LISP) ;
- un service de SSR polyvalents (orientation gériatrique) de 25 lits (dont 1 LISP) ;
- un EHPAD de 62 lits d'hébergement permanent, dont 14 places de PASA ;

- un SSIAD de 21 lits.

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

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

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

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

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

Une PUI.

Un service de restauration chargé de produire des repas en vue de leur portage à domicile par la Communauté de communes de BASTIDES DE LOMAGNE.

II. – Description du poste

Stratégie :

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

Principaux projets à conduire :

- fusion de la PUI avec celles des CHI de LOMBEZ-SAMATAN et de GIMONT ;
- projet de restructuration de la partie sanitaire (bâtiment Douat) ;

Dans le cadre de ses missions d'hôpital de proximité, mise en place des modalités de gouvernance adaptées avec :

- la CPTS Sud-Est Gersoise ;
- le CH d'AUCH, établissement support GHT.

Projets GHT en cours :

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

Projets RH en cours :

- réorganisation visant à répondre aux besoins des résidents (suite à la mission d'audit organisationnelle) ;
- dialogue social.

Certification HAS au mois de juillet 2023.

Evaluations internes/externes médico-sociales.

III. – Profil recherché

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

- compétences managériales ;
- capacité à l'appréhension des enjeux stratégiques et du positionnement des établissements ;
- capacité à donner du sens et à manager les équipes ;
- capacité à impliquer la communauté médicale dans la gestion de projets ;
- gestion du dialogue social ;
- gestion financière et mise en œuvre des plans de financement dans le cadre du projet de restructuration ;
- capacité à communiquer avec les élus et les autorités de tarification.

ANNEXE 20

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de GRAND-FOUGERAY (Ille-et-Vilaine)**I. – Description de l'établissement**

LE GRAND FOUGERAY (environ 2 500 habitants) est une commune se trouvant au sein du Pays des Vallons de Vilaine (environ 76 000 habitants). La commune se situe au sud du département d'Ille-et-Vilaine, à 11 Km de LANGON, 17 km de BAIN-DE-BRETAGNE, 30 km de CHATEAUBRIANT, 34 km de REDON, 50 km de RENNES, 60 Km de NANTES.

Au sein du territoire de santé « Haute Bretagne », le centre hospitalier comporte une offre sanitaire et médico-sociale ainsi composée :

- 92 places d'hébergement permanent, (EHPAD) ;
- 3 places d'hébergement temporaire, (EHPAD) ;
- 6 places d'accueil de jour (Alzheimer) ;
- 21 places de Soins de Suites et de Réadaptation, dont 5 identifiés pour les patients EVC EPR ;
- 22 places en résidence autonomie (située à LANGON).

L'établissement a conclu une direction commune avec un foyer de vie/foyer d'accueil médicalisé associatif, situé à 12 Km dont la fusion est prévue au 1^{er} juillet 2023. Il est membre du Groupement Hospitalier de Territoire Haute-Bretagne. Il relève de la filière gériatrique du centre hospitalier intercommunal REDON-CARENTOIR. Il est situé sur le périmètre géographique d'intervention de l'association hospitalisation à domicile HAD 35. Il est membre de plusieurs groupements de coopérations sanitaires (E-santé, achats, qualité).

Etablissement dont la commune d'implantation est située en zone d'intervention prioritaire tel que prévoit le zonage ambulatoire arrêté par le DG ARS. Une Maison de Santé Pluridisciplinaire au sein de la commune. A proximité est projetée l'ouverture d'un centre de santé à Langon. Deux MSP environnantes à PIPRIAC et BAIN-DE-BRETAGNE.

Les enjeux d'attractivité de ressources médicales et paramédicales prennent une place croissante.

La localisation au sud du département et les activités déployées amènent des coopérations avec les établissements adresseurs environnants. Dans ce cadre et dans une logique de parcours patient, il convient d'intensifier les partenariats publics et privés.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- mettre en œuvre le projet d'établissement sur les différents sites sous la responsabilité du CH ;
- mettre en œuvre les actions du CPOM ;
- assurer la continuité d'activités des autorisations de l'établissement.

Coordination externe et interne :

- participer aux filières de soins, notamment dans le cadre du groupement hospitalier de Territoire haute-Bretagne ;
- développer les coopérations avec le centre hospitalier BAIN-DE-BRETAGNE ;
- participer aux travaux menés par la filière gériatrique portée par le centre hospitalier intercommunal REDON-CARENTOIR ;
- envisager des mutualisations avec les autres EHPAD.

Conduite générale de l'établissement :

- favoriser l'attractivité des personnels médicaux et non médicaux ;
- maintenir la situation financière de l'établissement et mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

Principaux projets à conduire :

- mise en œuvre des actions fixées dans le CPOM ;
- évaluation de l'EHPAD à mener en 2023 ;
- renouvellement du CPOM en 2024 ;
- poursuivre les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur son territoire ;
- assurer la gouvernance avec la structure associative actuellement en direction commune (avec un projet de fusion), intégrant le pilotage d'un projet d'établissement.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- travail de partenariat, notamment avec les acteurs sanitaires, ambulatoires et médico sociaux du périmètre ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement ;
- une rigueur dans le suivi budgétaire et financier des établissements.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances budgétaires et financière des établissements ;
- connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public ;
- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes.

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 indésirable, participation aux réseaux locaux ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein du territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- aptitude confirmée au dialogue social.

ANNEXE 21

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence Ker Josph » à PIPRIAC (Ille-et-Vilaine)

I. – Description de l'établissement

PIPRIAC est une commune se trouvant au sein du Pays de Redon Agglomération, comprenant environ 66 000 habitants. La commune, qui comprend environ 3 600 habitants, se situe au sud-ouest du département d'Ille-et-Vilaine, à 22 kilomètres de REDON, 23 kilomètres de BAIN-DE-BRETAGNE, 50 kilomètres de RENNES, 80 kilomètres de VANNES et de NANTES.

Au sein du territoire de santé « Haute Bretagne », la structure comporte une offre médico-sociale composée comme suit :

- 82 places d'hébergement permanent (EHPAD) dont une unité de vie protégée de 14 places ;
- 3 places d'hébergement temporaire (EHPAD) ;
- 52 places de Service de Soins infirmiers à Domicile (SSIAD).

L'EHPAD relève de la filière gériatrique du Centre hospitalier intercommunal REDON-CARENTOIR. Il est situé sur le périmètre géographique d'intervention de l'association hospitalisation à domicile HAD 35.

Etablissement dont la commune d'implantation est située en zone d'intervention prioritaire tel que prévoit le zonage ambulatoire arrêté par le DG ARS. Une maison de santé pluridisciplinaire (MSP) au sein de la commune. Une MSP environnement à BAIN-DE-BRETAGNE A proximité est projetée l'ouverture d'un centre de santé à LANGON.

Les enjeux d'attractivité de ressources médicales et paramédicales prennent une place croissante. La localisation de la structure et les activités déployées amènent des coopérations avec les établissements adresses environnants. Dans ce cadre et dans une logique de parcours patient, il convient de poursuivre voire d'intensifier les partenariats.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie :

- mettre en œuvre le projet d'établissement englobant l'ensemble des offres le composant ;
- mettre en œuvre les actions du CPOM ;

- assurer la continuité d’activité des autorisations de l’établissement, notamment dans un contexte de réforme des SSIAD ;
- organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) ;
- un médecin coordonnateur et une infirmière coordinatrice.

Coordination externe et interne :

- participer aux filières de soins, notamment dans le cadre de filière gériatrique portée par le centre hospitalier intercommunal REDON-CARENTOIR et des établissements relevant de la filière gériatrique de l’agglomération Rennaise si la situation le justifie ;
- poursuivre les coopérations avec les établissements de santé environnants ;
- envisager des mutualisations avec les autres EHPAD.

Conduite générale de l’établissement :

- favoriser l’attractivité des personnels médicaux et non médicaux ;
- maintenir la situation financière de l’établissement et mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l’établissement.

Principaux projets à conduire :

- continuer la mise en œuvre des actions fixées dans le CPOM ;
- évaluation de l’EHPAD à mener en 2023 (demande de report formulée au regard du départ de la direction) ;
- renouvellement du CPOM en 2025 ;
- poursuivre les coopérations et l’ouverture de l’établissement sur son territoire ;
- assurer la gouvernance intégrant le pilotage d’un projet d’établissement.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- travail de partenariat, notamment avec les acteurs sanitaires, ambulatoires et médico-sociaux du périmètre ;
- conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l’établissement.
- une rigueur dans le suivi budgétaire et financier des établissements ;

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissances budgétaires et financière des établissements ;
- connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public ;
- connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales ;
- connaissance des populations et de leurs attentes ;
- techniques de conduite du changement, de gestion de projets et de programmes.

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 indésirable, participation aux réseaux locaux ;
- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l’établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein du territoire ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s’appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail des agents ;
- savoir susciter l’adhésion des équipes en interne comme de celui des partenaires en externe ;
- aptitude confirmée au dialogue social.

ANNEXE 22

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l’EHPAD intercommunal de SAINT-CHEF (Isère)

I. – Description de l’établissement

L’établissement est situé sur la commune de SAINT-CHEF dans le nord du département de l’Isère en région Auvergne-Rhône-Alpes. La commune de SAINT-CHEF compte plus de 3 000 habitants répartis sur 2 716 hectares, dans le nord-ouest du département de l’Isère, dans le canton de BOURGOIN-JALLIEU.

L'EHPAD se situe à proximité des établissements publics de santé suivants : le centre hospitalier de LA TOUR-DU-PIN, la clinique Saint-Vincent-de-Paul à BOURGOIN-JALLIEU et le centre hospitalier « Pierre Oudot » à BOURGOIN-JALLIEU

L'EHPAD de SAINT-CHEF dispose de 106 lits (dont 29 lits pour personnes handicapées vieillissantes). Il est actuellement sur deux sites. Un projet de reconstruction sur un site unique est en cours.

Travaux non encore lancés. Aide PAI de 4 millions d'euros obtenue.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement est le garant de la stratégie de l'EHPAD, de son positionnement au sein du territoire, notamment au travers de l'élaboration et la mise œuvre d'un projet d'établissement.

Il organise la conduite générale de l'établissement dans l'ensemble de ses dimensions : gestion éducative, gestion des ressources humaines, gestion administrative, gestion logistique...

III. – Profil recherché

Le candidat devra notamment disposer de compétences en matière de pilotage et gestion de projets de coopération et projets architecturaux.

Il dispose d'une parfaite connaissance des acteurs institutionnels et locaux du secteur sanitaire et médicosocial. Il maîtrise la législation et la réglementation relative aux établissements pour personnes âgées et personnes handicapées, y compris en matière de sécurité (prévention des chutes, incendies...) et sécurité sanitaire (épidémie, canicule...), les règles budgétaires et comptables, ainsi que la législation du travail.

Il maîtrise le management d'équipes pluridisciplinaires ainsi que la conduite du dialogue social et dispose des qualités relationnelles indispensables à la gestion des établissements : sens du contact, écoute, discrétion, intérêt et empathie pour les publics âgés et handicapés...

Il dispose d'aptitudes à la négociation avec l'ensemble des partenaires. Il doit maîtriser le travail en équipe.

Une expérience réussie de conduite de reconstruction d'un établissement serait appréciée au regard du projet de SAINT-CHEF en cours.

ANNEXE 23

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « L'Etoile du soir » de SAINT-JEAN-SOLEYMIEUX (Loire)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « L'Etoile du soir » est situé dans le centre du bourg de la commune de SAINT-JEAN SOLEYMIEUX situé à 15.5 km (15 minutes en voiture) de la commune de MONTBRISON, à 12.3 km de celle de SAINT-BONNET-LE CHATEAU, 21.9 km de SAINT-JUST-SAINT-RAMBERT et 38.1 km de SAINT-ETIENNE.

Il s'agit d'un EHPAD de 80 lits d'hébergement permanent avec un PASA de 14 places et une UVP de 20 lits. Le CPOM a pris effet le 01/01/2020. Il convient d'amorcer une réflexion globale pour remise à plat du projet d'établissement en vue d'un prochain projet de restructuration.

L'établissement est intégré au GCSMS des EHPAD publics Loire Centre composé de 6 EHPAD autonomes ayant des objectifs communs mais conservant leur identité spécifique.

Etablissement relevant de la filière gérontologique du FOREZ animée par le centre hospitalier (signature de la charte d'adhésion en 2013) dont le pilotage est, pour l'ARS, conduit par la délégation départementale de la Loire. La création du GCSMS centre Loire et les différents partenariats et coopérations mises en place permettent de positionner l'établissement sur le territoire et de renforcer son attractivité

L'établissement bénéficie d'un taux d'occupation élevé et constant. La provenance des résidents est essentiellement locale sur le bassin de territoire. Le tarif journalier Hébergement à 54,69 € en 2023 reste attractif par rapport au tarif moyen départemental. L'établissement est à l'équilibre budgétaire en 2020 et présente un excédent budgétaire en 2021. Il conserve ainsi une situation financière globalement saine. L'établissement a soldé ses remboursements d'emprunt (2021) et est en phase finale d'amortissement des immobilisations (2025) liées à dernière restructuration qui a lieu en 1995. Il est à envisager un projet de restructuration/ reconstruction au vu du taux de vétusté important (70 %) des installations et équipements.

II. – Description du poste

Stratégie :

- dynamique de coopération à poursuivre avec de nombreux partenariats. En particulier sur les projets en cours du GCSMS des EHPAD publics Loire Centre (appels à projets ARS obtenus sur télé-médecine, astreinte IDE de nuit, prévention des chutes et appels à projets conférence des financeurs sur ateliers bien être des Résidents) ;
- conventionnement avec le CH de référence (CH du FOREZ).

Cette stratégie de coopération inter-établissement permet d'inscrire l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, d'optimisation des coûts et d'échanges professionnels.

- poursuivre l'effort de rééquilibrage financier en vue de la préparation du projet architectural à l'horizon 2025 (fin des amortissements du bâtiment actuel)

Organisation :

- organigramme administratif a été revu de façon à accueillir un directeur à temps plein. L'équipe sera composée d'un directeur temps plein, d'une AAH et d'une ACH.

Coordination externe et interne :

- adhésion de l'établissement au GCSMS Centre Loire et participation active à cette dynamique de coopération tout en mettant les liens avec la filière personne âgée du FOREZ et perspectives de coopération à développer avec d'autres établissements

Conduite générale de l'établissement :

- poursuivre la dynamique engagée en matière de GRH avec une attractivité qui reste importante pour l'EHPAD de SAINT-JEAN-SOLEYMIEUX malgré la situation de crise du secteur en matière de recrutement (valoriser et fidéliser les professionnels, promouvoir la formation et l'évolution professionnelle via la VAE et les études promotionnelles, poursuivre la dynamique engagée en terme de QVT.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience professionnelle souhaitée en matière d'organisation du travail, de travail en mode projet, d'accompagnement au changement, de conduite du dialogue social et de portage projet de coopération et d'investissement ;
- connaissances en gestion des ressources humaines, budgétaires et financières.

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

Aptitude au dialogue social :

- conduite du dialogue social, sens de la négociation ;
- conduite du projet et accompagnement au changement.

Aptitude en communication :

- maîtrise de la communication ;
- sens de l'information ;
- animation, coordination, motivation et évaluation des équipes, capacité à fédérer ;
- capacité à déléguer ;
- coordination des professionnels (y compris sur un territoire le cas échéant).

ANNEXE 24

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les Ajoncs D'Or » et du foyer de Vie « Ty Coueslé » à ALLAIRE (Morbihan)

I. – Description de l'établissement

La structure d'ALLAIRE compte 156 places dont 136 relevant du secteur dépendance (135 places d'hébergement permanent et 1 place d'hébergement temporaire) et 26 places au foyer de vie pour personnes adultes en situation de handicap psychique ou de déficience intellectuelle, réparties sur deux sites distants de 500m.

L'EHPAD a bénéficié d'une restructuration importante finalisée en 2013 et permettant un accueil de qualité. Il dispose de 26 places en unités de vie protégée pour les personnes présentant des troubles cognitifs ou de la désorientation.

Le foyer est rattaché à l'EHPAD depuis 2003 sous forme d'un budget annexe. Son financement reste à l'exclusivité du Conseil départemental. Le foyer a bénéficié d'une extension de capacité de 6 places et d'une restructuration en 2022.

Le CPOM a été signé à effet au 1^{er} janvier 2019.

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

II. – Description du poste

Stratégie :

- poursuivre les coopérations, les mutualisations et l'ouverture de l'établissement sur son territoire, notamment les autres établissements médico-sociaux à proximité d'ALLAIRE (LA GACILLY, ROCHEFORT-EN-TERRE) et les professionnels de santé du secteur ;

- poursuivre le partenariat avec l'Espace Autonomie Santé et les filières gériatriques.

Conduite générale de l'établissement :

- gestion d'un établissement sur deux sites ;
- renforcer l'attractivité de l'établissement dans la gestion interne des ressources humaines (qualité de vie au travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, fidélisation des professionnels, maintien d'un bon climat social dans l'établissement) mais également le déploiement d'une communication externe en phase avec les valeurs d'établissement ;
- maîtrise des équilibres financiers ;
- poursuivre l'atteinte des objectifs fixés dans le CPOM de l'établissement ;
- mener l'évaluation médico-sociale.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

- savoir et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner les deux établissements dans un environnement territorial ;
- savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des agents ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne et celle des partenaires ;
- savoir se diriger dans un environnement complexe ;
- savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

ANNEXE 25

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

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

CPOM 2019-2024

Taux d'occupation en 2021 : 94.57 %

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

Etablissement au plafond de la convergence depuis 2021

Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre : oui ;

Evaluation interne réalisée en 2011 ;

Evaluation externe réalisée en 2012.

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

II. – Description du poste

Stratégie :

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

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

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

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

- aptitude à l'innovation et à la conduite de projets ;
- capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci ;
- aptitude à la négociation ;
- conduite du dialogue social.

ANNEXE 26

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Résidence des Hauts de Flandre » à CASSEL (Nord)

I. – Description de l'établissement

Situé dans la Flandre intérieure, l'EHPAD « Les Hauts de Flandre » est une structure de 66 places d'hébergements permanents, 100 % sont habilitées à l'aide sociale. Il dispose d'un PASA de 14 places.

L'établissement est implanté dans la commune de CASSEL (2265 habitants environ) sur l'axe autoroutier LILLE / DUNKERQUE :

- 52 km de LILLE ;
- 32 km de DUNKERQUE ;
- 12 km d'HAZEBROUCK.

La commune est desservie par le bus et le train.

Il existe un projet de modernisation en cours avec la création d'un espace sécurisé de 14 places, le dédoublement des 10 chambres à 2 lits et l'installation de douche à l'italienne dans toutes les chambres.

L'établissement dispose d'une structure financière fragile. Le modèle économique est à retravailler notamment dans le cadre de l'audit à venir.

II. – Description du poste

- assurer la direction de l'établissement en lien avec trois instances qui participent à la gouvernance : le Comité Stratégique, le Bureau de Coordination, et le Conseil du Personnel ;
- définir et faire évoluer les orientations stratégiques (positionnement au sein du territoire, adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire, planification de l'ouverture de nouveaux services) ;
- conduire une politique financière et de contrôle de gestion de sorte à retrouver une situation saine ;
- communiquer et préserver une relation de confiance avec les résidents, les familles, les acteurs du territoire et les élus ;
- préparer les instances (Conseils d'administration, CSE, CVS) et maintenir les relations avec les autorités de tarification ;
- participer activement aux réunions partenariales du territoire et du GCMS Grand Lille

Principaux projets à conduire :

- poursuivre le projet de réhabilitation et d'espace sécurisé de l'EHPAD ;
- négociation CPOM ;
- animation d'un dialogue social de qualité et poursuite de la dynamique d'innovation managériale ;
- engager une réflexion sur la protection des données.

III. – Profil recherché

Le candidat devra :

- disposer d'une expérience du secteur médico-social, social ou sanitaire, de direction de structures et en management ; d'une envie et d'une capacité d'accompagner les équipes et les professionnels dans les évolutions des organisations attendues sur plusieurs aspects et champs d'interventions (soins, fonctions supports...) ;
- prioriser et mettre en place les mesures de redressement financier et d'économies, négocier le prochain CPOM en lien avec les autorités de tarification ;
- poursuivre les projets en termes de restructuration, de diversification et de modernisation de l'offre ;
- disposer d'une bonne expérience managériale, aptitude au travail en équipe et à la concertation avec les acteurs du territoire.

Qualités requises :

- sens de l'organisation et conscience professionnelle ;
- sens de la confidentialité ;
- sens du travail en équipe ;
- capacité d'anticipation/réactivité ;
- dynamisme et ouverture d'esprit ;
- rigueur professionnelle ;
- qualités en communication ;
- capacité en conduite de projets : monter les dossiers et conduire les projets architecturaux ;
- capacité pour fédérer les équipes et les partenaires extérieurs autour des projets de l'établissement ;
- aptitude en matière de dialogue social ;
- qualités relationnelles.

ANNEXE 27

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice du centre intercommunal de gérontologie de LINSELLES-BOUSBECQUE (Nord)

I. – Description de l'établissement

Le centre intercommunal de gérontologie est un établissement public autonome composé de deux EHPAD, les résidences « Rose d'Automne » située à LINSELLES et « La Cerisaie » située à BOUSBECQUE. Les deux établissements ont fusionné le 1^{er} Janvier 1999.

La « Résidence Rose d'Automne » est implantée en cœur de ville de LINSELLES. Le Centre-ville étant très proche de l'EHPAD, les résidents peuvent y aller faire des courses dans les nombreux commerces, au marché ou encore participer aux manifestations dans le cadre des activités génératrices de lien social. La « Résidence Rose d'Automne » s'inscrit pleinement dans le projet mené par la municipalité depuis 2017 sur le « Bien vieillir à LINSELLES » avec notamment la construction de 24 logements locatifs dont 12 en habitat inclusif partagé attenants à l'EHPAD. La proximité de l'EHPAD favorise des mutualisations entre les deux structures. Cet emplacement exceptionnel contribue à rendre l'établissement vivant et favorise les échanges intergénérationnels avec la proximité des écoles primaires et des collèges. Le site de BOUSBECQUE a été reconstruit en 2001.

Le site de LINSELLES quant à lui l'a été en 1972 et a été partiellement restructuré en 1994, toutefois, le bâti actuel ne répond plus aux normes en vigueur et notamment celles relatives au handicap (accessibilité), ce qui a impacté l'activité et a donné naissance au projet de reconstruction de la résidence. Le permis de construire a été délivré et l'accompagnement financier de ce projet est assuré notamment par l'ARS, le départemental du Nord et la CNRACL. Le choix de la maîtrise d'œuvre, de l'assistance maîtrise d'ouvrage et des entreprises a été réalisé et la reconstruction va démarrer en 2023 pour une durée de chantier de 31 mois. La nouvelle structure disposera d'un PASA et d'un tiers lieu « L'estaminet ». Le centre intercommunal de gérontologie est membre du GCMS Grand Lille qui regroupe 31 EHPAD autonomes.

II. – Description du poste

- assurer la direction du centre intercommunal de gérontologie en lien avec le conseil d'administration ;
- définir et faire évoluer les orientations stratégiques de l'établissement formalisées par le projet d'établissement qu'il conviendra d'écrire ;
- suivre le chantier, assurer le pilotage de l'opération de reconstruction et préparer les organisations à la future architecture et les nouveaux services (PASA, tiers lieu) ;
- informer les instances (CA, CSE, CVS) ;
- développer les projets en faveur de la qualité de vie au travail des professionnels ;
- maintenir un dialogue social avec les organisations syndicales dans le cadre du CSE ;

- participer aux assemblées générales du GCMS Grand Lille ainsi qu’aux projets ;
- développer des partenariats avec secteur du domicile, les établissements de santé et du handicap afin de fluidifier les parcours des personnes âgées.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite de projets et notamment la phase chantier et l’ouverture d’un nouvel établissement.

Compétences professionnelles requises :

- capacité à piloter une opération de reconstruction ;
- capacité à assurer un pilotage financier dans un contexte contraint et de reconstruction (PGFP, suivi de Trésorerie, EPRD) ;
- capacité managériale impulsant le changement et la mobilisation des équipes dans les projets ;
- capacité à développer des partenariats ;
- capacité d’écoute ;
- aisance relationnelle.

Connaissances requises :

- gestion financière et maîtrise de la comptabilité publique ;
- marchés publics de travaux et suivi d’opérations de construction ;
- gestion des ressources humaines ;
- maîtrise des procédés d’évaluation de la qualité des ESMS ;
- connaissance des problématiques et dispositifs liés au grand âge ;
- connaissance des pratiques managériales visant à améliorer la qualité de vie au travail des professionnels.

ANNEXE 28

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou de directrice de l’EHPAD de NEDONCHEL (Pas-de-Calais)

I. – Description de l’établissement

Etablissement hébergeant des personnes âgées dépendantes, public autonome, dont la capacité autorisée est de 83 lits d’hébergement permanent dont 15 dédiés à la prise en charge des personnes atteintes de maladie d’Alzheimer ou troubles apparentés, ainsi qu’un PASA de 14 places.

Pour cet EHPAD les enjeux principaux concernent :

- la politique de gestion des RH ;
- l’amélioration de la politique globale de prise en charge ;
- la réactivation / déploiement des parcours territorialisés.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

- dans le cadre du document de délégation, la direction de l’EHPAD est chargée ;
- de la conduite et mise en œuvre du PE ;
- de la gestion et l’animation des RH ;
- de la gestion budgétaire, financière et comptable de la structure ;
- de la coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

Principaux projets à conduire :

- mise en place et suivi du plan d’actions suite à la mission d’inspection en matière de gouvernance/ pilotage, d’organisation / fonctionnement de la structure et de qualité de prise en charge des résidents.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience dans la gestion d’un EHPAD souhaitée, ou un établissement médico-social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- connaissance du fonctionnement des structures sociales et médico-sociales ;
- connaissance dans le domaine du champ des personnes âgées ;
- connaissance dans la gestion financière (Plan Pluriannuel d’Investissement, EPRD...).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- aptitude au dialogue social et l'accompagnement managérial ;
- conduite de projets.

ANNEXE 29

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « Les balcons du Hautacam »
à ARGELES-GAZOST (Hautes-Pyrénées)****I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD « les balcons du Hautacam » est un établissement autonome. La dernière autorisation datant du 30 avril 2021 lui octroie 158 lits d'hébergement permanent, 8 lits d'hébergement temporaire, 18 places d'accueil de jour et un PASA de 14 places. Il est réparti sur trois sites géographiques :

- site de VIEUZAC : premier site construit, proche du centre-ville, ouvert en 1975 et agrandi depuis. Il compte 76 chambres (68 d'hébergement permanent et 8 d'hébergement temporaire). L'accueil de jour est situé dans le grand parc arboré ;
- site de CANARIE : ouvert en 1998, il compte 60 places dont 12 en secteur protégé. Il se situe sur les hauteurs de la ville. Sur ce site, l'EHPAD dispose également d'un grand bâtiment, à rénover ou à détruire ;
- site d'AYZAC-OST, ouvert en 2011, il compte 30 places.

L'établissement constitue un acteur important de la prise en charge gériatrique sur le bassin de vie sur lequel il est installé. Sa capacité, son positionnement géographique sur plusieurs sites, son niveau de médicalisation important en font un établissement médico-social à enjeux.

II. – Description du poste

Le directeur de l'établissement est responsable et garant du bon fonctionnement de l'établissement, de la qualité de la prise en charge qui est proposée et de l'inscription de la structure dans son environnement externe.

Principaux projets à conduire :

- prévoir travaux de réaménagement, une restructuration ou reconstruction de l'EHPAD. Un travail de pré-programmation est en cours avec étude de structure sur le site de VIEUZAC ;
- projet inclus dans le programme Ségur de la Santé ;
- réécrire le projet d'établissement et les projets spécifiques (HT, Accueil de jour, PASA, Unité protégée, ...).

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer d'une expérience dans des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir une bonne connaissance des politiques de santé, ainsi que de la réglementation de la Fonction Publique Hospitalière.

Le directeur, comme pour tout établissement autonome, doit posséder de solides connaissances en Finances et en Ressources Humaines (FPH).

Sa disponibilité, du fait de la configuration de l'établissement, et son sens de la communication, du management et de l'organisation seront des atouts indispensables.

Il devra également :

- maîtriser le travail en réseau et le développement de coopération avec les acteurs du territoire et avoir, dans ce cadre, une parfaite connaissance du secteur médico-social ;
- construire un projet d'établissement adapté aux besoins de la population en partenariat avec la commune et en privilégiant l'accompagnement et l'animation ;
- animer le conseil de la vie sociale (CVS) et associer les personnes âgées et leur famille à l'élaboration et à la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement ;
- concrétiser les axes stratégiques du projet d'établissement en travaillant le protocole d'accueil, la charte du résident, le projet de soins, le projet d'animation, la mise en place de nouveaux services... ;
- être le garant de la réalisation du projet d'établissement au quotidien et veiller à son évolution/adaptation en fonction des besoins.

ANNEXE 30

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « La Mervandelle » à MERVANS
et « Charles MICHELLAND » à SAINT-GERMAIN-DU-BOIS (Saône-et-Loire)****I. – Description de l'établissement**

Les deux EHPAD sont situés en SAONE-ET-LOIRE en Bresse bourguignonne à 30 minutes en voiture de CHALON-SUR-SAONE et de LONS-LE-SAUNIER (39) et à une heure de DIJON (21) et de BOURG-EN-BRESSE (01). Ils sont distants de 7 kilomètres.

L'EHPAD « la Mervandelle » à MERVANS (4, rue de la Varenne 71310 MERVANS) dispose de 90 places :

- 80 places d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée de 12 places ;
- 2 places d'hébergement temporaire ;
- 8 places d'accueil de jour.

L'EHPAD de MERVANS est un établissement qui a été autorisé en janvier 2007 et qui a ouvert en juillet 2010. Le GMP est de 811 et le PMP est de 197 (validation en octobre 2020).

L'EHPAD « Charles MICHELLAND » à SAINT-GERMAIN-DU-BOIS (29, rue Charles MICHELLAND 71 330 SAINT-GERMAIN-DU-BOIS) dispose de 72 places d'hébergement permanent dont une unité de vie protégée de 14 places. La maison de retraite de SAINT-GERMAIN-DU-BOIS a été transformée en EHPAD en décembre 2004. L'EHPAD vient de faire l'objet d'une importante réhabilitation-extension (Construction d'un bâtiment neuf d'hébergement et rénovation des locaux existants) qui s'est terminée en mai 2021. Le GMP est de 677 et le PMP est de 177 (validation en octobre 2009, révision prévue au 1^{er} semestre 2023).

Ces EHPAD sont membres du GCSMS SUD BOURGOGNE. Ce GCSMS, créé en 2017, regroupe 17 EHPAD publics du territoire autour d'un projet de coopération.

Les principaux axes de coopération sont les suivants :

- mise en place d'un projet médico-social de territoire ;
- organisation des astreintes administratives ;
- partage de compétences spécifiques ;
- groupement d'achat et de commandes ;
- mise en place de services juridiques communs ;
- organisation de formations continues communes.

Ces deux EHPAD sont situés à proximité du centre hospitalier William MOREY de CHALON-SUR-SAONE avec lesquels ils ont signés plusieurs conventions de partenariats. Ils sont aussi des liens avec le centre hospitalier Jura Sud de LONS-LE-SAUNIER.

II. – Description du poste

- gestion et animation des ressources humaines ;
- gestion économique, financière et logistique ;
- représentation et promotion des deux établissements.

Les principaux projets à conduire dans les deux établissements :

- la signature du CPOM ;
- la réactualisation des documents réglementaires (projet d'établissement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement) et la refonte des documents d'admission ;
- le développement auprès des professionnels des deux EHPAD d'habitudes de travail en commun et de mutualisations ;
- le suivi financier régulier de l'EHPAD SAINT-GERMAIN-DU-BOIS avec les autorités administratives et la DDFIP ;
- la redynamisation de l'accueil de jour de l'EHPAD de MERVANS.

III. – Profil recherché

Ce poste nécessite :

- des compétences dans le domaine médico-social ;
- des capacités à gérer plusieurs établissements ;
- des aptitudes au management opérationnel de proximité ;
- des compétences en gestion administrative et financière ;
- des compétences dans la gestion des ressources humaines ;
- des aptitudes à la négociation et dans l'animation du dialogue social ;
- de l'expérience en matière de conduite de projets avec des structures et des services présents sur son territoire.

ANNEXE 31

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD Intercommunal
SENNECEY-LE-GRAND SAINT-AMBREUIL (Saône-et-Loire)****I. – Description de l'établissement**

EHPAD intercommunal SENNECEY-LE-GRAND-SAINT-AMBREUIL :

- site « Les Pierres Etoilées » situé à SENNECEY-LE-GRAND - 75 places ;
- site « Pailloux Haumonte » situé à SAINT-AMBREUIL - 61 places.

L'EHPAD est situé à mi-parcours entre CHALON-SUR-SAONE et TOURNUS (à 58 min de DIJON par l'A6 et à 30 min de MACON par l'A6). Il dispose de 136 places réparties sur 2 sites :

- 75 places d'hébergement permanent dont 10 au sein d'une unité protégée pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et/ou de troubles apparentés sur le site de SENNECEY-LE-GRAND ;
- 61 places d'hébergement permanent sur le site de SAINT-AMBREUIL (7 min - 7 kms de SENNECEY-LE GRAND).

L'EHPAD est membre du GCSMS Sud Bourgogne qui regroupe 17 EHPAD publics autonomes de Saône-et-Loire et un établissement du Jura. Une convention de coopération relative à la prise en charge des patients âgés au sein de la filière de soins gériatriques a été signée avec le centre hospitalier « William Morey » de CHALON-SUR-SAONE.

II. – Description du poste

- connaissance en matière de suivi de travaux ;
- aptitude au pilotage financier ;
- aptitude à l'innovation et à la conduite de projets ;
- aptitude à la négociation ;
- aptitude à la conduite du dialogue social ;
- capacité à créer des partenariats avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de celui-ci.

Les principaux projets à conduire :

- définition des objectifs du projet d'établissement ;
- mise en œuvre des objectifs qui seront inscrits au CREF ;
- le cas échéant, conduite du projet de travaux de réfection de la cuisine ;
- création d'une lingerie unique ;
- extension de la salle à manger ;
- à terme, conduite d'un projet de restructuration globale des 2 sites.

III. – Profil recherché

Ce poste nécessite :

- des compétences dans le domaine médico-social ;
- des capacités à gérer plusieurs sites ;
- des aptitudes au management opérationnel de proximité ;
- des compétences en gestion administrative et financière ;
- des compétences dans la gestion des ressources humaines.

ANNEXE 32

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Maine Cœur de Sarthe » à BALLON-SAINT-MARS
-SAINTE-JAMME-SUR-SARTHE (Sarthe)****I. – Description de l'établissement**

L'EHPAD intercommunal « Maine Cœur de Sarthe » comprenant deux sites :

- « Résidence Bel'Air » située au 34, rue de Moulins 72290 BALLON-SAINT-MARS (70 résidents) ;
- « Résidence Bertrand de Puisard » située au 27, rue du 11 Novembre 72380 SAINTE-JAMME-SUR-SARTHE (43 résidents).

EHPAD public autonome relevant de la fonction publique hospitalière.

L'EHPAD « Maine Cœur de Sarthe » est issu de la fusion juridique des deux sites depuis le 1^{er} janvier 2019. Ces sites étant auparavant en Direction commune depuis plus de vingt ans.

Un projet d'établissement 2019-2023 a été établi.

L'EHPAD est très bien ancré sur son territoire et participe activement à une dynamique de projet :

- il fait partie du GCSMS « Partâge 72 » comprenant neuf EHPAD du Nord Sarthois (15 sites) ayant pour objet de favoriser le partage de compétence, de personnel, la mutualisation de la formation etc. ;
- de nombreux partenariats sont établis avec les acteurs du territoire de santé (Cabinets médicaux, CH, HAD, CMP...).

L'EHPAD, du fait de sa proximité avec Le Mans, bénéficie d'une très bonne attractivité. (Taux d'occupation de 98,93% en 2022).

La situation financière de l'établissement est à rééquilibrer (déficit de 75 584.27 € en 2021).

L'EHPAD est en dotation globale.

Le CPOM est en cours de négociation sur l'année 2023.

L'EHPAD ne dispose pas de médecin coordonnateur (recrutement à prévoir) mais travaille avec deux cabinets de médecins traitants ce qui permet le suivi régulier et efficace de tous les résidents.

II. – Description du poste

Organisation :

L'organisation de l'établissement est bien établie, notamment concernant la coordination entre les deux sites géographiques.

Coordination externe et interne :

- contribuer au développement du GCSMS. L'EHPAD est le siège du GCSMS. Sa directrice en est l'administratrice principale ;
- négociation du CPOM.

Conduite générale de l'établissement :

- recrutement d'un médecin coordonnateur.

Principaux projets à conduire :

- changement du système de SSI sur la Résidence Madame Bertrand du Puisard ;
- recrutement d'un médecin coordonnateur ;
- développement du GCSMS ;
- réflexion sur un projet de cuisine centrale entre les deux sites ;
- harmonisation des prix de journée entre les sites à moyen terme ;
- diversification de l'offre d'accueil ;
- écriture du projet d'établissement 2024-2028.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

- conduite de projet ;
- aptitude à la concertation et à la négociation ;
- animation des instances consultatives et délibératives ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médicosociaux et des établissements de santé ;
- assurer l'encadrement des équipes ;

- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.

Qualités :

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

ANNEXE 33

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

Stratégie :

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

Organisation :

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

Coordination externe et interne :

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

Conduite générale de l'établissement :

- le directeur général encadre et accompagne le service comptabilité dans ses missions. Il contribue au développement des compétences des professionnels du service comptabilité ;
- le directeur général pilote la politique financière de l'établissement par le suivi de tableaux de bord, la détermination des investissements, la recherche de subvention etc... ;
- le directeur général réalise les documents financiers et budgétaires (E.P.R.D., E.R.R.D., rapport budgétaire et financier) ;
- le directeur général pilote la politique d'investissement de l'établissement et participe activement au projet de construction du site de Marolles-les-Braults ;

- le directeur conserve en propre la gestion des ressources humaines en lien avec le service R.H. Il assure le pilotage et la coordination des dossiers afférents à la carrière des agents, à la maladie et aux contrats ;
- le directeur assure les choix stratégiques en matière de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ;
- le directeur pilote et coordonne la politique de forme.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises/prévues :

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

Qualités :

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

ANNEXE 34

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Le Chant du Fier » à THONES (Haute-Savoie)

I. – Description de l'établissement

L'établissement « Le Chant du Fier » à THONES est ancré sur le territoire de la « Communauté de Communes de la Vallée de Thônes » qui regroupe 12 communes. C'est un établissement qui recrute ses professionnels et ses résidents sur la « Vallée des Aravis ».

L'établissement est doté d'une équipe pluridisciplinaire étoffée : médecin coordonnateur, cadre supérieur de santé, psychologue, ergothérapeute. Il dispose d'une équipe de 3 administratifs connaissant bien l'établissement, de confiance et sur lesquels le directeur peut s'appuyer.

Les représentants du personnel sont bien investis et disposent d'une place historique et particulière dans l'établissement. Bon climat social. Personnes mobilisées et impliquées dans le fonctionnement de l'établissement.

L'établissement est inscrit dans la filière et dispose de nombreuses conventions : Filière gériatrique, HAD, psychiatrie, pharmacie L'établissement est intégré dans le dispositif IDE de nuit. 6 médecins traitants interviennent de manière régulière au sein de l'EHPAD. 4 viennent chacun une matinée par semaine. Cette organisation de longue date permet un bon suivi médical des résidents.

Il demeure des difficultés significatives de recrutement de personnels du fait de la problématique du logement sur le territoire et dans une moindre mesure de la proximité de la Suisse. Ces difficultés peuvent directement impacter la réalisation de nouveaux projets nécessaires pour relancer une dynamique institutionnelle.

II. – Description du poste

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

Descriptif synthétique des activités :

- mettre en œuvre la politique stratégique de l'établissement définie par le conseil d'administration ;
- rédiger le projet d'établissement ;
- mettre en œuvre et décliner les objectifs du CPOM ;
- élaboration et suivi du cycle budgétaire et comptable ;
- pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques ;
- management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement ;
- politique RH à développer pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée :

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

Connaissances particulières requises :

- connaissance pointue du secteur médico-social et gérontologique ;
- connaissance de la législation et réglementation des EHPAD (lois récentes, normes, risques et sécurité) ;
- connaissance de base en gestion budgétaire et comptabilité (élaborer, négocier et suivre les budgets).

Compétences professionnelles requises :

- diplôme requis ;
- compétence en pilotage de projets (projet d'établissement, de vie des résidents, etc).

Compétences en management d'équipes pluri-disciplinaires :

- mise en place et réalisation des actions relatives à la gestion du personnel et des ressources humaines : recrutement, formation, évaluation, accueil et intégration ;
- organisation et articulation des interventions des différents professionnels externes et l'articulation entre les différents intervenants ;
- animation des équipes pluri disciplinaires ;
- maintien et développement des compétences individuelles et collectives ;
- conduite des entretiens annuels d'évaluation et de repérage des besoins de formation et qualification.

ANNEXE 35

FICHE DE POSTE

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

I. – Description de l'établissement

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

Le pôle enfants accueille les composantes suivantes :

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

Le pôle adulte dispose de :

- 2 antennes ESAT, 1 à NEUFCHATEAU pour un effectif de 54 ETP et 1 à MIRECOURT pour un effectif de 30 ETP ;
- 1 Foyer d'Hébergement de 16 places et 12 places d'accueil de jour (FAS + TH vieillissants) ;
- 1 SAVS de 20 places ;
- 1 Entreprise Adaptée autonome pour 7 personnes employées en situation de handicap orientées en milieu ordinaire.

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

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

Les missions sont de :

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

III. – Profil recherché

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

ANNEXE 36

FICHE DE POSTE

Emploi de directeur ou directrice de EHPAD « Résidence des Fontenottes » à ANCY-LE-FRANC et « Résidence Camille RIZIER » à RAVIERES (Yonne)**I. – Description de l'établissement**

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

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

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

Fusion à réaliser pour le 31/12/2023.

II. – Description du poste

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

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

Stratégie :

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

Organisation :

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

Coordination externe et interne :

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

Conduite générale de l'établissement :

- le volet financier reste contraint et devra faire l'objet d'une surveillance toute particulière ;
- le volet RH a été sécurisé en 2022 et est placé sous contrôle de l'adjoint de direction ;
- adjoint de Direction qui a l'objectif d'établir des tableaux de bord fiables avec des indicateurs de performance tant sur les finances que sur les frais de séjour et autres fonctions RH ;
- l'information entrante doit impérativement transiter par les services administratifs de l'établissement.

III. – Profil recherché

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

ANNEXE 37

FICHE DE POSTE

**Emploi de directeur ou directrice de EHPAD « Château de Bouron »
et EAM « L'Eveil du Scarabée » à CHAMPCEVRAIS (Yonne)****I. – Description de l'établissement****EHPAD :**

C'est une maison de retraite inter-communale de 88 lits dont 24 en unité ALZHEIMER et 12 en Unité psychiatriques personnes âgées UPPA.

Le pilier architectural de l'EHPAD est une grande et ancienne demeure familiale nommée « Château de Bouron ».

L'EHPAD a ouvert en 1965 avec 19 lits. Depuis des extensions ont été construites, notamment l'unité ALZHEIMER, avec 2 zones permettant la déambulation et le repérage dans des espaces éclairés par des patios arborés et un jardin sécurisé. Si globalement se dégage de ce lieu un sentiment de sécurité et de tranquillité, des ajustements et des rénovations doivent être réalisés. La salle à manger des résidents se révèle trop petite, l'établissement manque de petites salles d'animation et salon famille, d'un service infirmier adapté, d'une salle de rééducation. Un projet architectural est donc à programmer rapidement.

EAM :

20 résidents adultes aux TSA majoritaires.

L'EAM propose une architecture atypique en forme de scarabée, le corps étant un grand espace de vie et les pattes distribuant les chambres. L'extérieur bénéficie d'un grand jardin sécurisé possédant des ateliers d'activité et une petite ferme pédagogique.

II. – Description du poste

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

- élaboration et suivi du cycle budgétaire et comptable des 2 budgets ;
- pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques et du développement durable ;
- démarrage et conduite de l'auto-évaluation ; poursuite de la mise à jour ou de l'écriture des procédures ;
- management d'équipe, conduite de projets et accompagnement du changement ;
- projet d'établissement à renouveler en 2024 pour l'EHPAD et 2025 pour l'EAM ;
- CPOM à construire ;
- poursuite de la QVT pour renforcer l'attractivité et les recrutements, dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (IDE, AS, cuisiniers, etc.).

III. – Profil recherché

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

ANNEXE 38

FICHE DE POSTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

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

Stratégie :

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

Organisation :

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

Coordination externe et interne :

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

Conduite générale de l'établissement :

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

Principaux projets à conduire :

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

III. – Profil recherché

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

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

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

Les compétences particulières attendues :

Savoir-faire :

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

Savoir-être :

- sens des relations humaines et diplomatie ;

– sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Contraintes et avantages liés :

– astreintes : Oui ;

– logement de fonction : Non.



FICHE DE CANDIDATURE

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

Poste demandé:

A. – INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom et prénom(s) :Date et lieu de naissance :Situation familiale :Adresse personnelle complète :Téléphone personnel :Portable :Courriel :Diplômes universitaires et professionnels :Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :

B. – SITUATION PROFESSIONNELLE

D3S : Oui Non DH : Oui Non Autre fonctionnaire :Oui précisez le corps ou cadre d'emploi :Non Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2023 : Oui Non Non fonctionnaire : Oui Non Type de contrat : CDD CDI - Poste et fonctions actuellement occupés :- Déroulement de carrière (*) (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives)- Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données)