

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

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

NOR : TSSN2424213V

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 Chatillon-sur-Chalaronne et de Saint-Trivier-sur-Moignans (Ain), (cf. fiche de poste en annexe I-1) ;
 - centre hospitalier de Meximieux et EHPAD de Chalamont (Ain) (cf. fiche de poste en annexe I-2) ;
 - EP'AGE 36 : Groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique (centre départemental gériatrique « Les Grands Chênes » de Châteauroux, des centres hospitaliers « Saint-Charles » de Valençay, de Levroux et de l'EHPAD de Vatan), (Indre), (cf. fiche de poste en annexe I-3) ;
 - centre hospitalier de Langogne et des EHPAD de Pradelles et de Luc (Lozère), (cf. fiche de poste en annexe I-4) ;
 - services et établissements publics d'inclusion et d'accompagnement Argonne Meuse (SEISAAM) à Clermont-en-Argonne (Meuse), (cf. fiche de poste en annexe I-5) ;
 - institut Vancauwenberghé à Zuydcoote (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-6) ;
 - centre hospitalier de Pont-Sainte-Maxence (Oise), (cf. fiche de poste en annexe I-7) ;
 - centre de Harthouse de Haguenau (Bas-Rhin), (cf. fiche de poste en annexe I-8) ;
 - résidence départementale d'accueil et de Soins de Mâcon et EHPAD de Romanèche-Thorins et de Viré (Saône-et-Loire), (cf. fiche de poste en annexe I-9) ;
 - établissement public autonome « Helen Keller » au Havre (Seine-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-10) ;
 - établissements médico-sociaux publics du Haut-Var à Aups et Salernes (Var), (cf. fiche de poste en annexe I-11) ;
 - fondation Aulagnier à Asnières-sur-Seine et EHPAD de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine), (cf. fiche de poste en annexe I-12) ;
 - EHPAD de Livry-Gargan et du Blanc-Mesnil (Seine-Saint-Denis), (cf. fiche de poste en annexe I-13).
- II. – Autres emplois de directeur ou directrice :
- EHPAD de Saint-Rome-de-Tarn (Aveyron), (cf. fiche de poste en annexe I-14) ;
 - centre hospitalier de Condat et EHPAD de Riom-ès-Montagnes (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-15) ;
 - EHPAD de Saint-Ilvide et de Pleaux (Cantal), (cf. fiche de poste en annexe I-16) ;
 - EHPAD de Lagord (Charente-Maritime), (cf. fiche de poste en annexe I-17) ;
 - EHPAD de Neuvic d'Ussel (Corrèze), (cf. fiche de poste en annexe I-18) ;
 - EHPAD de Becherel (Ille-et-Vilaine), (cf. fiche de poste en annexe I-19) ;
 - EHPAD de Percy et EHPAD de Canisy-Dangy (Manche) (cf. fiche de poste en annexe I-20) ;
 - établissement public social et médico-social de Férel (Morbihan), (cf. fiche de poste en annexe I-21) ;
 - EHPAD de Bollezeele et d'Esquelbecq (Nord), (cf. fiche de poste en annexe I-22) ;
 - EHPAD de Brassac-les-Mines (Puy-de-Dôme), (cf. fiche de poste en annexe I-23) ;
 - pôle gérontologique du Riou Blanc au Seillans (Var), (cf. fiche de poste en annexe I-24) ;
 - établissement public médico-social du Tonnerrois à TONNERRE (Yonne), (cf. fiche de poste en annexe I-25).

Conditions d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

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

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

- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

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

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

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

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

- une fiche de candidature par établissement, établie selon le modèle en annexe II, (modèle également disponible sur le site internet du centre national de gestion à la page : <https://www.cng.sante.fr>).

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

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

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

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

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

Recevabilité des candidatures :

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

Examen des candidatures :

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

I. – Cinq membres avec voix délibérative :

- I. La directrice générale du Centre national de gestion, présidente, qui désigne en outre :
- II. 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 ;
- III. Un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ;
- IV. Deux membres appartenant à l'administration du Centre national de gestion.

II. – Quatre membres avec voix consultative :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu :

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

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

Formation

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

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

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE I

FICHES DE POSTES

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD public « La Montagne » à Chatillon-sur-Chalaronne et « Les Saulaies » à Saint-Trivier-sur-Moignans.

I. – Description de l'établissement

EHPAD public « La Montagne » : site internet : www.ehpad-lamontagne.fr.

L'établissement se compose de 196 lits d'EHPAD installés sur 4 services et d'une unité Alzheimer de 14 lits. Le nombre d'ETP est de 169,83.

Au niveau de l'administration, une mutualisation des outils informatiques est en place :

- logiciels RH, GEF, Facturation, Plannings, logiciels de soins, GMAO, logiciel qualité et un logiciel de commande de repas qui doit être développé sur la deuxième structure ;
- une PUI est installée sur l'établissement ;
- une cuisine centrale (agrément 700 repas jours) est sur place et confectionne les repas pour les deux structures de la direction commune. Un effort sur la qualité de l'alimentation est recherché et notamment en développant au maximum les circuits courts et les producteurs locaux dans le cadre de la plateforme départementale AGRILocal ;
- une blanchisserie sur place entretient le linge personnel des personnes accueillies des deux structures ;
- en ce qui concerne le linge hôtelier et les vêtements de travail, l'EHPAD est adhérent à un GIE inter-hospitalier.

Une forte mutualisation est en place pour les deux structures en ce qui concerne les services techniques.

Un projet architectural est en cours. Nouvelle aile de 49 lits dont 14 lits en unité Alzheimer en remplacement d'un bâtiment obsolète et d'un nombre important de chambres doubles sans changement de capacité. Stade permis de construire, en attente d'accord de subventions.

Un projet PASA.

Changement de logiciel de soins en 2025.

CPOM / 2022 /2026 ; Projet d'établissement : 2020/2024. Evaluation : premier semestre 2025.

EHPAD public « Les Saulaies » :

L'établissement se compose d'un lit d'hébergement temporaire, de 20 lits en unité Alzheimer et de 65 lits d'EHPAD. 55.17 ETP.

Changement de logiciel de soins 2025.

CPOM/2022/2026. Projet d'établissement 2023/2027.
Evaluation premier semestre 2025.

II. – Description du poste

Les missions générales et les principales activités sont tous les impératifs qui incombent à un poste de directeur d'établissement sanitaire social et médico-social en EHPAD en s'inscrivant dans des dimensions stratégiques :

- en positionnant les établissements comme des acteurs d'une démarche de santé publique sur un territoire donné visant à un accompagnement global satisfaisant des personnes âgées accueillies ;
- en inscrivant les établissements comme acteurs locaux à part entière ;
- en élargissant une politique efficiente d'amélioration continue de la qualité des prestations ;
- en étant à l'écoute et disponible pour les agents, les personnes accueillies et leurs familles ;
- en veillant à la bonne organisation des services des établissements :
 - la gestion des ressources humaines ;
 - la gestion financière ;
 - la gestion économique et logistique ;
- en continuant de développer une mutualisation de compétences et de moyens entre les deux structures de la direction commune (administration, service technique, restauration, blanchisserie, qualité) ;
- en favorisant un dialogue social constructif avec les organisations syndicales, les représentants du personnel et les agents ;
- en mettant en place des pratiques de management adaptées, axées sur la participation des agents aux différents projets et réflexions des structures ;
- en participant aux différentes rencontres, réunions et actions mises en place au niveau du territoire. ARS, CD01, ARACT, GCS CIAQA, ANAP, FHF, ANFH, GCS CIAQA... ;
- en défendant les valeurs de la fonction publique hospitalière.

Des enjeux et des difficultés importantes sont actuellement présents sur les deux structures : absentéisme, trésorerie, CAF, déficits.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Conduite de projet d'établissement en cohérence avec son contexte.

Compétence d'organisation de l'accueil et du cadre de vie des résidents, de gestion administratives, technique, financière et comptable de l'établissement, d'animation d'équipes pluridisciplinaires et management du personnel.

Connaissances particulières requises/prévues

Gestion des organisations.

Communication (équipes, familles, syndicats, élus...) : bonne connaissance des outils de communication et de traçabilité.

Capacité à travailler en réseau.

Capacité à déléguer.

Compétences professionnelles requises/prévues

Gestion financière, contrôle budgétaire, comptabilité.

Maîtrise des cadres budgétaires : EPRD/ERRD/contrôle de légalité.

Politique de prévention et gestion des risques.

Suivi des travaux.

Gestion RH (formalisation des fiches de poste de la procédure de remplacement, mise en place des entretiens annuels d'évaluation) et organisationnelle.

Dialogue social avec des instances représentatives syndicales.

Bonne connaissance des RBBP.

Politique de bientraitance.

Communication interne et externe.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier « C.J.RUIVET » et EHPAD « La Rose d'Or » et SSIAD à Meximieux et l'EHPAD « mille étangs » à Chalamont (Ain).

I. – Description de l'établissement

La commune de Meximieux est bien desservie, elle se trouve à 39 km de Lyon avec un accès direct par l'autoroute (A42). La commune dispose de services tel que le train, des écoles (primaire au collège et projet de construction d'un lycée en cours) et des commerces de proximité.

Le centre hospitalier de Meximieux est membre du GHT Bresse-Haut-Bugey. Il se situe dans le bassin de vie de la Plaine de l'Ain, au sud du département.

Le centre hospitalier de Meximieux se compose de :

- SMR adulte polyvalent (20 lits) ;
- médecine (10 lits).

Un SSIAD de 32 places (dont 2 pour les adultes handicapés) complète l'offre du centre hospitalier de Meximieux.

L'EHPAD « La Rose d'Or » à Meximieux a 121 places d'HP dont le PASA : 14 et une UVP de 12 lits ainsi qu'une PUI interne.

L'EHPAD « Mille étangs » de Chalamont a 80 places d'HP dont une UVP de 12 lits.

Le SSIAD 32 places dont 2 PH.

La direction commune HOPITAL/EHPAD/SSIAD permet le suivi et l'accompagnement local tout au long du parcours de la personne âgée, atout majeur à maintenir et renforcer dans la durée face aux carences rencontrées dans le secteur de la médecine en libéral.

II. – Description du poste

Bonne capacité à déléguer et faire monter en compétences les professionnels dans leur domaine respectif.

Capacité avérée de pilotage et de portage de projet en lien avec les partenaires hospitaliers et de la médecine de ville aussi bien sur le versant hospitalier que médicosocial.

Travail en réseau attendu et facilitation de forte coopération médico-sociale/sanitaire.

S'inscrire dans les orientations de la stratégie nationale de santé.

S'impliquer dans le GHT Bresse Haut-Bugey et contribuer aux filières de prise en charge qui peuvent se mettre en place.

Fédérer l'ensemble des acteurs autour de la mise en œuvre du projet d'établissement.

S'assurer du maintien de l'équilibre financier des établissements.

Accompagner des projets de prise en charge spécifique au sein :

- du PASA ;
- de l'UVP ;
- de l'accueil temporaire ou accueil de jour.

Moderniser le cadre de vie pour répondre aux évolutions et exigences de la population accueillie en termes de confort et de sécurité, favoriser la qualité de vie au travail des salariés.

Projets

Mettre en perspective les projets d'établissement avec les spécificités des services proposés par les établissements en tenant compte des orientations stratégiques du Plan régional de Santé et en intégrant la participation des collaborateurs : animation d'un comité de pilotage et des groupes de travail.

Conduire le projet de reconstruction de l'hôpital de Meximieux en lien avec l'ARS.

Mener le projet de travaux de l'EHPAD de Chalamont en lien avec l'ARS.

Moderniser les structures en valorisant l'aspect social et du lieu de vie en faveur du bien vieillir.

Mettre en œuvre la réforme des SSIAD.

Poursuivre la réponse aux orientations stratégiques du SRS 2023/2028 et s'inscrire dans la réforme des autorisations.

Mener les travaux de contractualisation (EHPAD de Meximieux à échéance 2026 et CPOM sanitaire à échéance 2025).

Accompagner les équipes de soins dans la montée en compétence pour l'accueil de la population.

III. – Profil recherché

Une expérience de management et de pilotage d'un établissement sanitaire ou médicosocial seraient appréciées ainsi que celle en matière de conduite d'élaboration de projet d'établissement.

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

Il dispose de compétences en matière d'animation d'équipe pluridisciplinaire et de management du personnel.

Il dispose d'aptitudes à travailler en réseaux et à gérer la communication en interne et vis-à-vis des partenaires ou acteurs de territoire.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EP'AGE 36 : Groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique (Centre départemental gériatrique « Les Grands Chênes » de Châteauroux, des centres hospitaliers « Saint-Charles » de Valençay, de Levroux et de l'EHPAD « le Rosier » de Vatan), (Indre).

I. – Description de l'établissement

Le groupe d'établissements publics d'accompagnement gériatrique de l'Indre (EP'AGE 36) est une direction commune comportant 1215 lits et places et 950 agents répartis entre quatre établissements, pour un budget consolidé de 74 M€. Il constitue un rouage majeur de la filière gériatrique de l'Indre et est partie du GHT de l'Indre :

- le centre départemental gériatrique de l'Indre (CDGI) (677 lits et places) est l'établissement pivot et regroupe les activités suivantes : USLD (dont LISP), UHR, EHPAD, PASA, Accueil de jour, plateforme de répit départementale, chambres relais, équipe mobile gériatrique départementale ;
- le centre hospitalier de Valençay (CHV) (218 lits et places) : SSR polyvalent (dont LISP), EHPAD, SSIAD. Le centre hospitalier de Valençay gère également un pôle de santé pluridisciplinaire (12 professionnels libéraux, 3 organismes divers) ;
- le centre hospitalier de Levroux (CHL) (220 lits et places) : SSR polyvalent, EHPAD, SSIAD ;
- l'EHPAD « Le Bois Rosier » de Vatan (ELBRV) (100 lits et places) : EHPAD et SSIAD.

Les 4 établissements ont un projet d'établissement commun (2020/2025) et les 3 établissements sanitaires ont réalisé une certification commune (B). La fusion des 4 établissements est prévue au 1^{er} janvier 2026.

Projets structurants en cours

- CDGI : USPC, Centre de ressources territorial, 2 PASA supplémentaires, USP en lien avec le centre hospitalier de CHATEAUROUX-LE BLANC ;
- CHV : spécialisation de lits de SMR en gériatrie, 1 PASA, 1 UHR, évolution du SSIAD ;
- CHL : spécialisation de lits SMR polyvalents, évolution du SSIAD ;
- ELBRV : évolution du SSIAD.

Les 4 établissements sont depuis longtemps et de façon pérenne engagés dans des mutualisations de moyens et de fonctionnements étendues. Le groupe EP'AGE 36 a également développé de nombreuses coopérations avec les autres acteurs sanitaires et médicosociaux du territoire : GHT, CPTS, comité départemental des soins palliatifs. Le groupe EP'AGE 36 anime la conférence départementale des EHPAD de l'Indre.

II. – Description du poste

Direction générale du groupe EP'AGE 36, pilotage, animation, coordination des actions de l'équipe de direction.

Missions générales, permanentes

Définition et mise en œuvre de la politique générale et de la stratégie : positionnement au sein du territoire, orientations, adaptation de l'offre en fonction des besoins du territoire, développement des missions sanitaires et médicales.

Définition et mise en œuvre de la politique financière, de la soutenabilité de la gestion et du programme pluriannuel d'investissement.

Définition et mise en œuvre de la politique des ressources humaines d'attractivité et de fidélisation.

Définition et mise en œuvre de la politique de communication, relations avec les partenaires, ARS, CD, CPTS, GHT...

Pilotage et mise en œuvre du projet d'établissement, et du développement des missions sanitaires et médico-sociales. Le directeur général est le garant des valeurs du groupe EP'AGE 36.

III. – Profil recherché

L'emploi permet d'accéder à l'échelon fonctionnel s'adresse à un.e directeur.trice D3S expérimenté.e et aux connaissances diversifiées dans les différents domaines de gestion, ayant la capacité de fédérer 4 établissements publics de santé et un établissement médicosocial (1 200 lits et places, 950 agents) installés dans le département de l'Indre.

Qualités requises

Capacité au management participatif.

Capacité à piloter une équipe de direction de 8 personnes (directions fonctionnelles et directions de site).

Capacité d'analyse, de synthèse et d'anticipation des situations.

Ecoute et dialogue social de qualité.

Sens de la négociation interne et externe, relations avec les élus et les services du conseil départemental.

Communication adaptée à l'intérêt des usagers, des établissements et des personnels.

Sens de l'intérêt général.

Réactivité.

Compétences professionnelles requises

Connaissance approfondie de l'environnement et des dispositifs sanitaires et médico-sociaux.

Conduite de projet (dont des projets architecturaux importants).

Conduite du changement.

Partenariat et travail en réseau.

Définition et pilotage des objectifs stratégiques.

Connaissance des réglementations relatives à la gestion administration et financière de structures sanitaire et médico-sociales publiques.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier de Langogne et des EHPAD de Pradelles et de Luc (Lozère).

I. – Description de l'établissement

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

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

Le centre hospitalier et son EHPAD dispose de 23 lits de médecine, 30 lits USLD et 106 lits d'EHPAD, incluant un PASA de 14 places. En direction commune, l'EHPAD de Pradelles dispose de 67 lits d'EHPAD et 6 places d'accueil de jour. Le centre hospitalier fait partie des membres fondateurs du GHT Lozère, dont la convention a été signée en 2016. Il permet une prise en charge sanitaire et médico-sociale aux personnes âgées du bassin de vie langonnais qui inclue une trentaine de communes en Lozère et autant hors Lozère, soit environ 14 000 habitants (source : INSEE, statistiques locales, rapports et portraits de territoires)

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

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

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

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

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

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

Plus largement, l'ARS est fortement impliqué pour cet établissement et sur ce territoire qui compte de nombreux acteurs moteurs dans le domaine de la santé.

EHPAD de Pradelles :

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

II. – Description du poste

Stratégie

Améliorer et consolider l'équilibre financier de l'établissement.

Accompagner les personnels vers de nouvelles organisations, en lien fort avec les réflexions nationales et régionales (PRS).

Proposer une organisation de l'EHPAD assurant un retour à l'équilibre financier, s'appuyant sur un projet concourant à assurer, dans la durée, son attractivité.

Organisation

Stabiliser l'organisation de l'établissement.

Maintenir les liens forts, opérationnels et être force de proposition avec le GHT Lozère.

Coordination externe et interne

Articulation avec le GHT, et les établissements de santé à proximité de Langogne (centre hospitalier du PUY, CHU Nîmes).

Poursuivre la dynamique de coopération avec la CPTS et la MSP.

Conduite générale de l'établissement

Poursuivre la dynamique de mutualisation et d'organisation des ressources humaines notamment de l'EHPAD.

S'approprier les démarches et actions entreprise par la direction par intérim, notamment concernant l'EHPAD, et les actualiser en s'appuyant sur votre compétence et savoir-faire.

Principaux projets à conduire

Poursuivre la stratégie de consultations avancées, en lien fort avec les besoins du bassin de vie 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 (centre hospitalier, EHPAD, HAD, gérontopsychiatrie, équipe mobile en soins palliatifs...).

Compétences en management d'équipes pluridisciplinaires.

Connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires à la fois sur le secteur sanitaire et médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint.

Compétence en pilotage de projets (projet d'établissement...).

Compétence en gestion de prestations (intellectuelles, de services, etc.).

Connaissance des GHT, de leurs modes de fonctionnement et du potentiel.

Facilité de travail avec les financeurs (ARS et Conseil départemental).

Connaissance des filières gérontologiques (fonctionnement, rôle...).

Compétences professionnelles requises/prévues

Capacités relationnelles et aptitudes au management : animation d'équipe, communication, conduite de projet, sens relationnel affirmé.

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

Aptitude au travail d'équipe et de réseau.

Dynamisme, réactivité et force de proposition.

Adaptabilité sur les nécessités des missions.

Rigueur et organisation.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des services et établissements publics d'inclusion et d'accompagnement Argonne Meuse (SEISAAM) à Clermont-en-Argonne (Meuse)

I. – Description de l'établissement

SEISAAM est un établissement public social et médico-social autonome, relevant de la fonction publique hospitalière, financé par le conseil départemental de la Meuse, l'Assurance maladie et l'Etat.

Il est né de la fusion au 1^{er} janvier 2019, entre le CSA (centre social d'Argonne) et l'EPDAMS 55 (établissement public départemental d'accompagnement médico-social Meuse), deux structures publiques implantées en Meuse depuis les années 1930.

SEISAAM dispose de plus de 40 d'établissements et services maillant toute la Meuse, regroupant environ 1 000 lits et places. Il est composé de plus de 600 professionnels représentant plus de 30 métiers. L'établissement est ouvert 365 jours par an et 24h/24h. Il gère l'accueil d'urgence enfant et adulte sur le territoire meusien.

SEISAAM accueille en établissement et dans les lieux de vie de la personne :

- des enfants et des adultes en situation de handicap ;
- des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance de Meuse ;
- des familles, ou parents isolés, en situation de vulnérabilité ;
- des personnes en situation d'exclusion sociale.

Il est réparti en 2 pôles :

- pôle enfance regroupant les secteurs prévention et protection de l'enfance et médico-social ;
- pôle adulte accueillant des personnes en situation de handicap, en situation d'exclusion sociale ; ou
- en demande d'asile/réfugiés.

II. – Description du poste

L'établissement s'inscrit pleinement par nature dans les priorités d'amélioration des prises en charge des enfants à double vulnérabilité.

C'est le principal acteur du département sur les thématiques, et il s'inscrit parfaitement dans la logique collaborative d'un territoire aux ressources limitées.

Le projet d'établissement 2021-2025 à renouveler s'appuie sur 6 axes stratégiques :

1. L'accompagnement de la personne dans son parcours ;
2. L'adaptation du SEISAAM à l'évolution des besoins et des politiques sociales ;
3. L'ouverture de l'établissement à et sur son environnement ;
4. Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune ;
5. Un projet social au service des parcours professionnels ;
6. Un plateau technique évolutif.

Stratégie

Favoriser un maillage territorial.

Offrir en complémentarité avec les opérateurs associatifs et publics meusiens si possible une réponse aux besoins du territoire.

Poursuivre le développement d'une politique sociale ambitieuse avec plusieurs actions pour favoriser la fidélisation et la montée en compétences des agents.

Négocier le CPOM pour signature 01/01/2026.

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

Organisation

L'équipe de direction est composée de 3 directeurs dont le DG.

Les services généraux, gérés par des AAH et un cadre de santé (en cours de recrutement), regroupent : le service RH, le service finances, le service achat, logistique et système d'information, le service qualité-gestion des risques.

Les services sont regroupés par pôle d'activité et encadrés par des cadres socio-éducatifs affectés sur plusieurs sites, épaulés parfois par des coordinateurs

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Expérience en établissement social et médico-social (PH et ASE).

Expérience de direction multi sites et multi activités.
Expérience de conduite d'un projet architectural.
Expérience en management financier (diagnostic, stratégie financière, suivi tableaux de bord, PPI, analyse bilancielle, mutualisations, axes d'évolution).

Connaissances particulières requises/prévues

Environnement social et médico-social.
Connaissance des ressources humaines de la FPH.
Conduite de la démarche qualité - gestion des risques en ESMS.
Maîtrise cadre légal de la protection de l'enfance.
Maîtrise des outils bureautiques.

Compétences professionnelles requises/prévues

Vision stratégique et prospective.
Capacité d'analyse et de synthèse.
Capacité managériale, de pilotage et à conduire le changement.
Communication adaptée avec les autorités, les élus, les agents, les personnes accompagnées et leurs familles, les partenaires.
Aptitude au dialogue social.
Sens de l'intérêt général.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'institut « Vancauwenberghe » à Zuydcoote (Nord)

I. – Description de l'établissement

L'institut Vancauwenberghe est un établissement public dont l'intérim de direction est effectué depuis 2019 par le directeur de l'hôpital maritime de Zuydcoote (HMZ).

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

Représentant légal de l'établissement (établissement autonome FPH doté de la personnalité morale).
Stratégie institutionnelle/Conduite générale de l'établissement.
Cohérence institutionnelle/Projet global d'établissement.
Transformation et diversification de l'offre de service en lien avec la politique départementale et nationale.

III. – Profil recherché

Bonnes qualités managériales.
Bonnes connaissances budgétaires et financières des ESMS.
Bon sens de la communication.

Continuité des projets en cours.

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

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

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice du centre hospitalier « Georges Decroze » à Pont-Sainte-Maxence (Oise)

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier « Georges Decroze » de Pont-Sainte-Maxence est un établissement public de santé situé dans le département de l'Oise qui s'inscrit dans le cadre de la loi du 31 juillet 1991 portant réforme hospitalière, et des ordonnances du 24 avril 1996.

Cet établissement, structure de taille modeste et humaine, est un hôpital à orientation gériatrique.

Il accueille les patients/résidents qui nécessitent une prise en charge en SMR, ou en USLD ou en EHPAD.

Le centre hospitalier va développer prochainement une unité d'hébergement renforcé. L'établissement dispose d'une pharmacie à usage intérieur sur site.

L'établissement fait partie du GHT Oise Sud. Ce GHT dont l'établissement support est le groupement hospitalier public du sud de l'Oise (GHPSO) est constitué du GHPSO de Creil-Senlis, de l'hôpital local de Nanteuil-le-Haudouin et du centre hospitalier de Pont-Sainte-Maxence. La convention a été signée en juin 2016.

L'élaboration du projet d'établissement 2021-2025 a été menée dans une démarche participative impliquant l'ensemble des personnes concernées, toutes disciplines confondues. Le projet d'établissement 2021-2025 s'inscrit dans la démarche qualité du centre hospitalier.

Signé pour la période de 2019 à 2024, le CPOM repose sur les orientations stratégiques, déclinées en objectifs opérationnels, retenues suivantes :

- développer la culture et le souci permanent de la qualité et de la sécurité des soins ;
- mettre en réseau les urgences et déployer des outils communs ;
- évaluer les objectifs généraux de l'établissement ;
- définir les objectifs généraux de l'établissement ;
- améliorer l'articulation des dispositifs et acteurs sur les territoires ;
- développer le recours à l'expertise en soins palliatifs ;
- piloter l'établissement dans une logique de performance et d'efficacité ;
- participer à la coordination du parcours patient ;
- poursuivre et approfondir les coopérations territoriales au sein du GHT Oise Sud.

II. – Description du poste

Le centre hospitalier « Georges Decroze » à Pont-Sainte-Maxence dispose des autorisations de soins médicaux et de réadaptation non spécialisés et spécialisés - affections de la personne âgée poly pathologique, d'une unité d'UCC, d'une unité de soins de longue durée et d'un EHPAD. L'établissement dispose d'une pharmacie à usage intérieur sur site. Il présente une offre de soins sanitaire de 36 lits en SSR, dont l'UCC, et 30 lits d'USLD ainsi qu'une offre de soins médico-sociale de 85 places, dont 35 places d'unité de vie protégée.

Pour assurer ses missions au quotidien, il présente un total de 151,54 ETP, avec près de 80 % de ses effectifs dévolus au soin. La population IDE est globalement jeune (78 % ont moins de 40 ans). Celles des aides-soignants et des agents de service hospitalier présentent une moyenne d'âge plus élevée. En effet, près de 35 % des aides-soignants et 50 % des ASH ont plus de 50 ans.

Le centre hospitalier bénéficie d'ores et déjà d'une relation de confiance avec les autres établissements du territoire. Son positionnement est reconnu.

Son activité est stable et de très bon niveau. L'établissement a su répondre aux besoins de la population avec la création d'une unité « Alzheimer » et prochainement d'une unité d'hébergement renforcé.

Concernant ses activités, le centre hospitalier « Georges Decroze » devra continuer à répondre aux besoins de la population vieillissante et fragile du territoire suivant la spécificité des profils des résidents accueillis et des patients à accueillir, en forte dépendance physique ou psychique. Il répond aux objectifs en participant à la prise en charge du sujet âgé sur le territoire Sud Oise et en concourant à la fluidité des filières de soins.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

(Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...)

Aptitudes managériales confirmées via une expérience solide au sein d'une direction.

Expérience de conduite de projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux et médico-sociaux.

Maîtrise des enjeux liés à la réforme des autorisations du secteur SMR.
Gestion de crise.
Projets de coopération.
Conduite de projets architecturaux.
Conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues

Solides connaissances techniques dans les divers domaines de la gestion hospitalière.
(ressources humaines, finances, qualité et logistique).

Compétences professionnelles requises/prévues

Elaborer 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 vie au travail des agents.
Etre 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.
Capacités de concertation et de négociation avec l'ensemble des interlocuteurs du territoire.
Etre 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 (développement d'alternatives à l'hospitalisation ...) et médico-social.
Fédérer les équipes soignantes autour des projets de l'établissement.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice du centre de Harthouse de Haguenau (Bas-Rhin)

I. – Description de l'établissement

Le centre de Harthouse est un établissement public médico-social autonome situé allée des Peintres à Haguenau. Il est administré par un conseil d'administration présidé par M. Claude STURNI, maire de Haguenau.

Le centre de Harthouse se compose des ESMS suivants :

- IMPRO (adolescents à partir de 14 ans) ;
- FAS ;
- FAM ;
- FHTH ;
- ESAT ;
- entreprise adaptée ;
- SAMSAH ;
- EMA 67 (équipe mobile autisme – situé à Brumath) ;
- SAJ (service d'accueil de jour) ;
- MAT (maison accueil temporaire).

L'établissement est en restructuration financière avec notamment la remise à plat des comptes par établissements et services, et la production de PPI au fil des projets. Les amortissements et le budget « d'entretien des locaux » ont été longtemps gelés et doivent être remis en œuvre au regard de l'état de vétusté des bâtiments.

Deux projets majeurs sont attendus : la remise aux normes du FHTH du « marché au grains » et le projet de restructuration/reconstruction du FAS/FAM.

La négociation CPOM et le passage en EPRD ont été retardé au regard de la situation incertaine de la direction.

II. – Description du poste

Le directeur définit et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'agence régionale de santé (ARS) et la (CeA) et négocie le CPOM (contrat pluriannuel et de moyen).

Dans ce cadre, le directeur positionne son établissement dans l'environnement territorial en accord avec le conseil d'administration et assure le pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales.

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

Il définit la politique financière de son établissement.

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

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

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

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

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

Il anime les réunions de concertation ou de négociation.

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

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Management de direction d'établissements médico-sociaux.

Projet de coopération.

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.

Grande capacité d'analyse des enjeux sociaux, financiers et stratégiques

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissances dans le domaine médico-social.

Compétences en management d'équipes pluridisciplinaires.

Connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires sur le secteur médicosocial 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.).

Facilité de collaboration avec les autorités de tutelles (ARS et CeA).

Compétences professionnelles requises/prévue

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.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de la résidence départementale d'accueil et de soins de Mâcon et des EHPAD de Romanèche-Thorins et de Viré (Saône-et-Loire)

I. – Description de l'établissement

La RDAS de Mâcon dispose d'un EHPAD de 211 places d'hébergement et 10 places d'accueil de jour, d'un foyer de vie de 104 places et d'un foyer d'accueil médicalisé de 49 places.

L'établissement porte le réseau d'aide aux aidants pour le sud du département de Saône-et-Loire.

La réflexion autour de la réhabilitation de l'EHPAD « Héritant » est engagée. Des travaux de rénovation énergétique sur le foyer de vie débiteront avant la fin de l'année ainsi que la restructuration de locaux pour permettre la création de chambres nouvelles afin de dédoubler 6 chambres double au foyer de vie.

Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens couvre la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023.

L'établissement est un acteur reconnu sur son secteur d'intervention.

Une convention de direction commune lie la RDAS de Mâcon à l'EHPAD de Romanèche-Thorins (60 places) à 25 minutes au sud de Mâcon et à l'EHPAD de Viré (90 places) à 25 minutes au nord de Mâcon.

L'EHPAD départemental de Viré a ouvert en décembre 2020.

II. – Description du poste

Mise en œuvre du projet d'établissement.

Gestion et animation des ressources humaines.

Gestion économique, financière et logistique.

Représentation et promotion de l'établissement.

Le développement des mutualisations notamment au sein du GSMS auquel l'établissement appartient est à poursuivre et à amplifier.

Les principaux projets à conduire sont les suivants

RDAS de Mâcon :

- mise en œuvre du CPOM 2019-2023 ;
- définition d'un nouveau projet d'établissement ;
- projet de rénovation du bâtiment EHPAD classique « Héritan » (prochain CPOM) ;
- projet Centre de ressources territoriales à finaliser ;
- labellisation d'une UPPA en cours de finalisation ;
- labellisation d'une UPHV en cours de finalisation ;
- projet 50000 solutions pour le handicap déposé.

EHPAD de Romanèche-Thorins :

- objectif de diminuer le nombre de chambres doubles en vue du futur CPOM ;
- sécuriser le réseau informatique de l'établissement ;
- développer un projet qualité et gestion des risques ;
- rédiger un projet social (démarche écoresponsable, démarche QVCT...).

EHPAD de Viré :

- sécuriser le réseau informatique de l'établissement ;
- développer un projet qualité et gestion des risques ;
- rédiger un projet social (démarche écoresponsable, démarche QVCT...).

III. – Profil recherché

Le poste nécessite des compétences dans le domaine du secteur médico-social dans sa globalité, et notamment dans la prise en charge des personnes âgées dépendantes et des personnes en situation de handicap.

Il nécessite une capacité à gérer plusieurs sites d'EHPAD et des structures du handicap.

Il nécessite d'excellentes qualités en management et en gestion administrative et financière, ainsi qu'en animation du dialogue social, conduite du changement.

En tant qu'acteur reconnu sur le territorial dans la prise en charge médico-sociale, il est attendu des aptitudes à l'innovation et à la conduite de projets en lien avec les structures qui l'entourent.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public autonome « Helen KELLER » au Havre (Seine-Maritime).

I. – Description de l'établissement

L'EPA Helen Keller est un établissement public accueillant et accompagnant des enfants et des adultes en situation de handicap sur différents services. Il se situe au HAVRE, sur le territoire de santé. Créé en 2017 suite à la fusion de deux EPA (« Les Ateliers de Bléville » et l'EPAEMSL), puis avec l'EPA « Jules Guesdes » en 2019.

L'EPAHK est organisé en deux pôles : Enfant/Adulte.

Le pôle enfant est composé :

- DAME : IME/Section Autisme/SESSAD ; DASI : CROP/SESSAD ; DIEM ; CAMPS.

Le pôle adulte est composé :

- ESAT ; Foyer d'hébergement ; CAJ ; SAVS.

Ainsi qu'une offre transversale via la plateforme de répit aux aidants.

L'EAPHK est porteur de la Communauté 360 du Havre.

Un CPOM a été signé le 01/01/2021 pour une durée de 5 ans.

Les enjeux actuels et à venir se situent sur la poursuite de la transformation de l'offre de secteur enfant, en développant les ESMS vers un fonctionnement inclusif à travers des prestations d'accompagnement en milieu

ordinaire. Ces évolutions doivent s'accompagner de l'adaptation des pratiques professionnels à l'évolution des publics accueillis (personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme, troubles psychiques...).

Sur le secteur adulte, l'enjeu concerne essentiellement le développement des modalités d'accompagnement souples, dans une logique d'adaptation du parcours aux besoins, en favorisant autant que possible l'insertion en milieu ordinaire. L'EPAHK devra aussi porter son attention spécifique à l'amélioration de la prise en compte des problématiques de vieillissement des populations dans les projets d'établissements et services et dans la construction des parcours des personnes.

Le développement des partenariats constitue un enjeu important.

Le patrimoine de l'EPAHK est répartie sur plusieurs sites en propriété ou location, mais dont la vétusté nécessitera la mise en œuvre d'un schéma directeur immobilier.

II. – Description du poste

Gestion, organisation et animation de l'établissement.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...).

Gestion opérationnelle des services en lien avec les responsables de service.

Gestion RH et financière en lien avec les adjoints des cadres.

Démarche qualité.

Suivi des projets et évaluation.

Marchés publics.

Organisation et animation des instances.

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

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

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

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

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

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

Gérer les relations sociales au sein de l'ESMS.

Elaborer l'ERRD et l'EPRD.

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

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

Montage et participation à des projets de territoires, multi-partenarial :

- sens du dialogue partenarial ;
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrage, négociation...);
- communication avec les partenaires extérieurs : ARS, CD 76, MDPH, éducation nationale, autres partenaires...

III. – Profil recherché

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

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

Maitrise du dialogue social.

Maitrise de la démarche CPOM.

Maitrise des éléments de tarification des ESMS.

Maitrise du CASF.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou de directrice des établissements médico-sociaux publics
du Haut-Var à Aups et à Salernes (Var)*

I. – Description de l'établissement

La direction commune des établissements médico-sociaux publics du Haut-Var regroupe 4 entités juridiques situées dans le Haut-Var :

1. Secteur personnes âgées :

- EHPAD de Salernes : établissement de 102 lits avec un centre de ressources territorial et un SSIAD de 25 places ;
- EHPAD d'Aups : établissement de 70 lits avec accueil de jour et plateforme de répit ;

2. Secteur personnes handicapées :

- institut médico-éducatif (IME) : accompagnement de 85 jeunes souffrant de déficit intellectuel ou de troubles du spectre autistique, avec un SESSAD de 15 places ;
- ESAT : 30 places.

Contexte général

Les deux EHPAD offrent des locaux et des accompagnements adaptés à la prise en charge des personnes âgées.

Le nouvel EHPAD de Salernes a ouvert en 2022, et les deux établissements pour personnes âgées ont un taux d'activité proche de 100 %, bien qu'ils rencontrent des difficultés financières et sont engagés dans un plan de retour à l'équilibre (PRE).

Les établissements pour personnes handicapées sont en pleine transformation pour répondre aux besoins des personnes handicapées du territoire.

L'ensemble des établissements médico-sociaux publics du Haut-Var est engagé dans une dynamique de coopération territoriale avec divers acteurs sanitaires et médico-sociaux.

II. – Description du poste

Gestion administrative et financière

Budget :

Elaborer, proposer et exécuter les budgets des quatre établissements en collaboration avec les équipes de gestion.

Suivre les dépenses et les recettes, optimiser les ressources financières et rechercher des financements complémentaires.

Mutualisation :

Développer des mutualisations pour créer une cohérence administrative entre les secteurs personnes âgées (PA) et personnes handicapées (PH).

Réfléchir à un positionnement transversal des directions adjointes et à leurs délégations respectives.

Conduite du projet d'établissement :

Définir et mettre en œuvre les projets d'établissement en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires et les instances de gouvernance.

Evaluer périodiquement les projets, ajuster les actions en fonction des objectifs stratégiques et des résultats obtenus.

Développement des Partenariats et Réseaux :

Développer des partenariats avec les acteurs locaux, régionaux et nationaux (autorités de tutelle, collectivités, associations, entreprises).

Participer à des réseaux professionnels et représenter les établissements dans les instances de concertation et de décision.

Veille stratégique :

Assurer une veille active sur les évolutions législatives, réglementaires et sectorielles.

Anticiper les mutations du secteur médico-social et adapter les stratégies de l'établissement en conséquence.

Qualité de vie au travail (QVCT) et gestion des risques :

Conduire les établissements vers l'équilibre financier tout en travaillant sur la QVCT pour réduire l'absentéisme.

Poursuivre le travail engagé sur la qualité et la gestion des risques, préparer les prochaines échéances d'évaluation des structures.

Transformation de l'offre médico-sociale :

S'engager activement dans la transformation de l'offre du secteur médico-social.

Etre moteur dans les dispositifs de coopération déjà existants.

II. – Profil recherché

Poste dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors-classe du corps des directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

Compétences requises

Compétences techniques et expérience :

Pilotage d'établissements multi-sites et multi-secteurs.

Expertise en gestion financière et gestion des ressources humaines.

Compétences managériales :

Capacité à animer et motiver des équipes pluridisciplinaires.
Aptitude à la négociation et à la conduite du dialogue social.
Capacité à gérer des projets complexes et mener des transformations organisationnelles.

Compétences relationnelles :

Développer et entretenir des relations de qualité avec les autorités de tutelle, les partenaires locaux, les équipes internes et les usagers.

Sens relationnel affirmé et capacité à travailler en réseau.

Compétences stratégiques :

Définir et mettre en œuvre des orientations stratégiques en cohérence avec les politiques publiques.
Anticiper les évolutions du secteur médico-social et adapter les stratégies de l'établissement en conséquence.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice des établissements publics « Fondation Aulagnier » d'Asnières-sur-Seine et de l'EHPAD « Les Marronniers » de Levallois-Perret (Hauts-de-Seine)

I. – Description de l'établissement

La fondation Aulagnier d'Asnières-sur-Seine et l'établissement « les Marronniers » de Levallois-Perret sont des établissements publics médico-sociaux qui proposent une offre de services diversifiée à destination des personnes âgées en perte d'autonomie. Les 2 établissements sont en direction commune depuis 2018.

Ils proposent 522 réparties de la façon suivantes :

- 280 lits d'EHPAD (160 à Asnières et 120 à Levallois) ;
- des SSIAD (137 places sur Asnières et 60 places sur Levallois) ;
- des accueils de jour (20 places sur Asnières et 10 places sur Bois-Colombes et 15 places sur Levallois) ;
- une plateforme d'accompagnement et de répit ;
- un centre de ressources territorial (Asnières).

Les 2 sont membres du GCSMS PASAPAH 92, qui regroupe 12 établissements publics du département des Hauts-de-Seine.

La direction commune représente 318 salariés et une consolidation budgétaire de 25 M€.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants

Stratégie :

Concrétiser les objectifs définis dans le CPOM, les projets d'établissement (à renouveler car arrivés à échéance), puis dans les évaluations de la qualité à venir.

Améliorer et consolider l'équilibre financier des établissements. Proposer une organisation des SSIAD, accueils de jour et EHPAD favorisant un retour à l'équilibre financier.

Coordination externe et interne :

Poursuite de la coopération externe

Conduite générale de l'établissement :

Plan de maîtrise des dépenses pour tendre vers un retour à l'équilibre financier.

Renforcer l'attractivité professionnelle des établissements.

Principaux projets à conduire :

Négociation du CPOM de la fondation Aulagnier (2024-2028).

Négociation du CPOM des Marronniers en cours.

Astreintes

1 semaine d'astreinte toutes les 4 semaines.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée*

Poste convenant à un D3S ayant déjà exercé en chefferie, si possible sur un poste ouvrant droit à échelon fonctionnel. Une expérience en gestion d'équipe de direction est souhaitée.

Il maîtrise la gestion budgétaire et financière, et doit avoir une grande capacité d'analyse financière, au regard de la situation financière difficile des établissements (fonds d'urgence demandé en 2023 sur l'EHPAD « Les Marronniers » en raison de difficulté de trésorerie).

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

Forte aptitude à la conduite de projet multipartenaires.

Expérience professionnelle appréciée en gestion administrative avancée telle que l'élaboration de CPOM, de dossiers de réponse aux AAC, AAP et AMI.

Expérience souhaitée en matière de plan de retour à l'équilibre.

Connaissances particulières requises/prévues

Expertise financière et budgétaire : connaissance de la réglementation et des mécanismes budgétaires sur le secteur médico-social et maîtrise des dépenses dans un contexte budgétaire contraint.

Connaissance des activités d'accompagnement à domicile (réforme SAD à mettre en place).

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.

Savoir innover.

Grande capacité de travail.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Emile Gérard » à Livry-Gargan
et « Gaston Monmousseau » au Blanc-Mesnil (Seine-Saint-Denis).*

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD « Emile Gérard » à Livry-Gargan est un établissement de premier plan sur son territoire (Est de la Seine-Saint-Denis), de plus en plus ouvert vers l'extérieur, avec 240 places d'hébergement permanent, dont une unité de vie protégée de 38 places et un PASA de 14 places. Il dispose d'un accueil de jour de 10 places et d'une plateforme de répit et détient sa propre PUI. Il joue un rôle moteur pour renforcer la mutualisation des moyens et asseoir dans le cadre de son projet territorial stratégique plus fortement au sein du département la légitimité du GCSMS Agora seniors, dont il est membre. Il manifeste un intérêt pour les projets de centre de ressources territorial (CRT) et de baluchonnage pour le répit des aidants à domicile.

L'EHPAD « Gaston Monmousseau » au Blanc-Mesnil est un établissement dont l'activité a été suspendue temporairement en mars 2022 et reprise par l'EHPAD « Emile Gérard ». Il fait l'objet d'un projet prioritaire au sens du Ségur investissement en vue de sa reconstruction au sein de cette commune avec 92 places d'hébergement permanent, 15 places d'unité de vie protégée et un accueil de jour de 12 places.

Dans une logique de parcours coordonné, à l'échelle des 2 établissements, seront de plus déployés à l'EHPAD « Emile Gérard » une UHR de 14 places et un accueil de nuit de 4 places.

II. – Description du poste

Le directeur/la directrice assure la direction commune des 2 EHPAD « Emile Gérard » à Livry-Gargan et « Gaston Monmousseau » au Blanc-Mesnil (actuellement à Livry-Gargan, à terme au Blanc-Mesnil).

Il/elle définit et pilote la stratégie globale de l'établissement, et fait évoluer le projet d'établissement en lien avec l'ARS et en conformité avec le CPOM afin de garantir un accompagnement de qualité des résidents.

Il/elle porte, au titre du Ségur investissement, le projet de restructuration (rénovation énergétique et agrandissement) du bâtiment le plus ancien et des logements du personnel de l'EHPAD « Emile Gérard » (8,7 M€) et le projet de reconstruction de l'EHPAD « Gaston Monmousseau » (28 M€).

Il/elle assure un management de proximité de nature à préserver le climat social et poursuit un dialogue social de qualité, respectueux de chacun.

Il/elle pilote la politique financière et la politique d'investissement de l'établissement et veille à maintenir un taux d'occupation optimal de nature à préserver les objectifs de dépenses dans un cadre budgétaire contraint.

Il/elle contribue au GCSMS Agora Seniors.

III. – Profil recherché

Le candidat doit avoir exercé dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine gérontologique.

Une expérience multi-sites serait appréciée.

Il doit disposer d'une bonne aptitude managériale, de travail en équipe pluridisciplinaire et de conduite du changement. Il doit également détenir de bonnes capacités de négociation et de communication, et pouvoir se positionner en qualité de chef d'établissement dans le respect des règles et des orientations fixées par les autorités de tarification et de contrôle (ARS et CD) ; mais aussi être en mesure de gérer des situations d'urgence.

Il doit être apte à élaborer et piloter des choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets structurants pour les 2 EPHAD, dont notamment les projets de rénovation et de reconstruction qui constituent leur actualité.

Il doit être en capacité de développer et entretenir des partenariats avec les acteurs du territoire, de disposer d'une aptitude à la concertation et de pouvoir conduire des projets multi-partenariaux permettant d'ouvrir l'établissement sur la ville et le territoire.

Il doit avoir une bonne connaissance en matière de gestion administrative, financière et de ressources humaines, ainsi que de l'environnement juridique et institutionnel. Des notions de performance économique et d'analyse financière seront recherchées.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice du EHPAD « Denis Affre »
à Saint-Rome-de-Tarn (Aveyron)*

I. – Description de l'établissement

L'établissement « Denis Affre », situé avenue Denis-Affre, 12490 Saint-Rome-de-Tarn, en Aveyron dispose d'une capacité de 77 lits dont 12 lits en Unité Protégée.

L'établissement dispose d'atouts majeurs :

- des locaux récents et adaptés qui permettent de proposer aux résidents un cadre de vie agréable (rénovation du bâti en 2011) ;
- une unité Alzheimer qui répond aux besoins des résidents et de leurs familles ;
- un accompagnement de qualité du personnel, centré sur la qualité de vie des résidents et à l'écoute de leurs attentes, une co-construction des projets personnalisés ;
- une mobilisation du personnel, une implication dans le fonctionnement de la structure et une bonne cohésion d'équipes ;
- une gestion maîtrisée des ressources qui a conduit à l'amélioration significative de la situation financière de l'EHPAD ;
- une GRH qui demeure la priorité pour cet établissement avec une politique forte de recrutement et de fidélisation du personnel à poursuivre dans un contexte difficile.

Au niveau de l'ouverture de l'établissement, l'EHPAD Denis Affre a su développer des partenariats lui permettant d'assurer une prise en soin sécurisée notamment avec les deux centres hospitaliers de proximité que sont le centre hospitalier de Millau et de Saint-Affrique.

De même, d'autres coopérations avec d'autres structures de soin ont vu le jour, avec notamment l'HAD, l'UHR du centre hospitalier de Fenaille, l'UCC La Clauze, réseau Palliance 12, équipe, CHU Montpellier : équipe mobile d'hygiène.

Néanmoins les coopérations avec les acteurs du bassin de santé devront être poursuivies afin de bien positionner l'EHPAD sur son territoire et des rapprochements avec les établissements voisins sont vivement encouragés.

II. – Description du poste

Le directeur assure la conduite générale de l'établissement.

A ce titre il 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, CTE, CHSCT, CVS.

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

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 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.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice des EHPAD « Les jardins de Saint-Illide » à Saint-Illide et « Le Bocage » à Pleaux (Cantal)

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Pleaux (41 places) et de Saint-Illide (63 places) disposant de places hébergements temporaires et une UVP à Saint-Illide, sont situés au Sud-Est du département et distants de 30 km l'un de l'autre.

Ces deux structures sont ancrées dans leur territoire par une dynamique partenariale avec des enjeux en termes de mutualisation et d'attractivité en termes de personnels. Ces 2 EHPAD ont connues des difficultés et une mise sous administration provisoire qui a permis une remise à plat du fonctionnement dans un climat social apaisé.

Depuis fin 2022, une direction commune a su stabiliser les fonctionnements en sécurisant les prises en charge, restaurer une confiance en interne et avec les partenaires, impulser une dynamique d'équipe et négocier les CPOM.

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

II. – Description du poste

Les principales missions seront donc :

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

III. – Profil recherché

Le candidat devra disposer :

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

Fiche de poste

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

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Condat-en-Feniers est un hôpital de proximité.

Il dispose d'une offre de soins répartie de la manière suivante :

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

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

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

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

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

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

Ses principaux enjeux sont :

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

Les axes transverses pour les deux structures :

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

II. – Description du poste

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

Les principaux projets à conduire pour la direction commune sont :

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

III. – Profil recherché

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

Il devra maîtriser la gestion budgétaire et financier et la conduite de projet multi partenarial.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « Château du Bois d'Huré » à Lagord (Charente-Maritime)

I. – Description de l'établissement

Etablissement proche de La Rochelle dans une commune résidentielle, environnement verdoyant, desservi par les bus de la communauté rochelaise. La Rochelle dispose d'un aéroport et d'une gare (ligne TGV entre Paris et La Rochelle). Les aéroports de Bordeaux et Nantes sont à environ chacun à 1h30 de route. Zone touristique proche du marais poitevin.

La Charente-Maritime est un département qui compte un grand nombre de personnes âgées (population de plus de 60 ans estimée à plus de 39 % en 2040) L'EHPAD de Lagord appartient au territoire de santé de la Charente-Maritime.

Il comprend :

- 90 lits d'hébergement permanent ;
- 10 lits d'hébergement permanent en unité protégée ;
- un PASA.

Il fait partie des 5 EHPAD publics autonomes membres d'un GCSMS, avec ceux de Nieul-sur-Mer, Marans, Aigrefeuille d'Aunis et Tonnay-Boutonne. Il concourt à l'offre de places en EHPAD publics de l'agglomération rochelaise Les coopérations en cours au sein du GCSMS ainsi qu'avec le GHT Atlantique 17 sont à poursuivre et développer.

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

Les projets IDE de nuit, équipe mobile QVT sont à poursuivre. Cette dynamique de projets partagés entre EHPAD publics du territoire et secteur public est à prolonger. Les chantiers prioritaires engagés par l'actuelle direction sont à poursuivre et à mener à bien, en particulier sur les sujets suivants :

- la préparation à l'évaluation externe 2027 ;
- la poursuite de la mise en œuvre du projet Montessori.

II. – Description du poste

Stratégie

L'EHPAD de Lagord a élaboré son projet d'établissement en 2021 pour la période 2021-2025 et assigné son CPOM fin 2022 pour une entrée en vigueur au 01/01/2021. L'EHPAD de Lagord se positionne sur le territoire de l'Aunis Nord et fait partie des groupes de travail CPTS.

Etablissement dynamique, il se positionne comme moteur dans le développement des projets dans le cadre du GCSMS de l'Aunis, au sein du GHT Atlantique 17 en tant qu'associé, et en lien avec des partenaires publics et/ou associatif du territoire en particulier avec l'Association Tremä (IDE de nuit, télémédecine, équipe mobile qualité de vie au travail et des conditions de travail).

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

Organisation

Le conseil d'administration est présidé par une conseillère départementale. Il se réunit au moins 4 fois par an et plus si nécessaire. Une délégation de signature est mise en place pour l'adjoint des cadres. L'adjoint des cadres et l'IDEC participent aux gardes de direction.

Coordination externe et interne

Coopération entre EHPAD du territoire dans le cadre d'un groupement de coopération social et médico-social Travail en réseau avec le DAC PTA 17, la CPTS du territoire.

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

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

Conduite générale de l'établissement

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

Il prononce les admissions des personnes accueillies.

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

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

Principaux projets à conduire

Préparation à l'évaluation externe 2027.

Document unique/papripact et démarche PRAP.

RGDP à mettre en place (projet de convention avec le Groupe Hospitalier Littoral Atlantique/GCSMS de l'Aunis).

Poursuite des projets mis en œuvre dans le cadre de la formation à l'approche Montessori pour les personnes âgées présentant des troubles cognitifs ouverture du PASA.

Réflexion sur l'avenir du GCSMS dans le cadre de la création des GTSMS.

III. – Profil recherché

Travail de coopération dans le cadre du GCSMS de l'Aunis qui se compose de 5 autres EHPAD publics autonomes (EHPAD d'Aligre à Marans, EHPAD « Les jardins du Ggô » à Nieul-sur-Mer, EHPAD « Val de gères » à Surgères, EHPAD « Les marronniers » à Aigrefeuille d'Aunis, et EHPAD « Les jardins de Voltonia » à Tonnay-Boutonne) et d'un établissement pour adultes handicapés, le centre départemental d'accueil (CDAIR de Saint-Martin-de-Ré).

Conduite du dialogue social.

Compétences juridiques appréciées (marchés publics, contentieux, projets divers).

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissances générales acquises au cours de la formation à l'EHESP et mises à jour par l'expérience des différents postes ainsi que par la formation continue.

Connaissances dans le domaine de la santé publique.

Connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales, et des différentes formes de prises en charge (à domicile et en institution).

Connaissances des populations et de leurs attentes.

Techniques de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion des conflits.

Connaissances particulières requises/prévues

Savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire et les grandes priorités sanitaires, médicosociales 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 des territoires.

Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement.

Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons.

Savoir 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 celui des partenaires, en externe.

Savoir se diriger dans un environnement complexe.

Savoir être attentif et prendre en compte les attentes des usagers.

Avoir une aptitude à la polyvalence pour maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.

Compétences professionnelles requises/prévues

Avoir le sens du service public, de l'intérêt général et de l'utilité sociale.

Savoir décider et rechercher le consensus lorsqu'il est possible.

Avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation.

Savoir convaincre, faire adhérer.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou directrice de l'EHPAD « La Bruyère » à Neuvic-d'Ussel (Corrèze)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD de Neuvic compte 93 lits hébergement permanent dont 14 PASA.

Il compte également 2 lits hébergement temporaire, dont un lit identifié « hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation ». Soit une capacité totale de 95 lits.

Il est attendu des EHPAD une évolution significative dans leur rôle et leur positionnement sur leur territoire en tant que pôle ressources/plateforme de prestations au profit de la population et des acteurs notamment du maintien au domicile.

Le développement des actions de prévention et de soutien de l'autonomie est un enjeu fort, y compris en s'appuyant sur le déploiement des nouvelles technologies.

L'EHPAD de Neuvic se doit de remplir des objectifs cohérents au regard du SRS :

- définition du parcours de santé et de vie de la personne âgée ;
- organisation de la filière gériatrique ;
- développement d'une logique d'adaptation de l'offre centrée sur le maintien à domicile et la diversification de l'offre d'EHPAD ;
- développement des modes d'accueils alternatifs et le soutien aux aidants ;
- conforter la qualité et la sécurité des pratiques ;
- promouvoir l'innovation ;
- coordination des acteurs autour de la personne ;
- favoriser la mobilité des expertises auprès des établissements ;
- promouvoir le prendre soin des professionnels ;
- renforcement de la démocratie sanitaire.

II. – Description du poste

Stratégie

Il définit ou fait évoluer le projet d'établissement, en lien avec l'ARS et les services du conseil départemental, les autres collectivités territoriales.

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

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

Il définit la politique financière de son établissement.

Organisation

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

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

Coordination externe et interne

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

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

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

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

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

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

Conduite générale de l'établissement

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

Il prononce les admissions des personnes accueillies.

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

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

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

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

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

Il évalue ses collaborateurs directs.

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

Principaux projets à conduire

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

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

Il anime les réunions de concertation ou de négociation.

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

Principaux projets à conduire

Négociation du CPOM avec des actions en lien avec le projet d'établissement 2019-2024 décrit ci-dessous et notamment :

- mise en place du nouveau logiciel de soins ;
- QVT ;
- portage de repas ;
- création du jardin thérapeutique ;
- projets partenariaux.

Le CPOM pour la nouvelle période 2025-2030 sera à construire conjointement avec les services du conseil départemental de la Corrèze et de la délégation départementale de l'ARS Nouvelle-Aquitaine.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Direction d'un établissement de santé ou médico-social de taille significative.

Pilotage de projets de coopération territoriale.

Conduite du dialogue social.

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissances des politiques sanitaires et médico-sociales.

Modes de gestion du secteur public hospitalier.

Connaissances des populations et de leurs attentes, des déterminants sur le vieillissement, la perte d'autonomie et des conditions de prise en charge médicale et sociale dans un cadre territorial.

Conduite de projets immobiliers.

Compétences professionnelles requises/prévues

Savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ou médico-sociaux au sein de son territoire.

Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions dans un environnement complexe.

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.

Susciter l'adhésion des équipes en interne comme celle des partenaires.

Prendre en compte les attentes et impliquer les usagers.

Fiche de poste

Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD « la Résidence la Vallée » à Bécherel (Ille-et-Vilaine)

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD se situe pour son établissement siège à Bécherel et son établissement antenne à Romillé.

Les deux communes ont intégré Rennes Métropole en 2014 et bénéficient des transports STAR et du département 35. La Résidence la Vallée à Bécherel est située dans une commune rurale d'environ 700 habitants, sur l'axe Rennes/Saint Malo (environ 30 kilomètres de Rennes). La Résidence les Charmilles à Romillé est quant à elle située dans une commune rurale d'environ 3 900 habitants sur l'axe Rennes/Saint Briec (environ 25 kms de Rennes).

L'EHPAD est autorisé pour 123 places, réparties comme suit :

L'EHPAD « Résidence la Vallée » :

- 56 places d'hébergement permanent ;

- 2 lits d'hébergement temporaire.

En raison de sa configuration, l'établissement n'accueille pas de personnes présentant des troubles cognitifs impliquant la déambulation.

L'EHPAD « la Résidence les Charmilles » :

- 31 lits d'hébergement permanent de type classique ;
- 26 lits d'hébergement permanent en unité d'accompagnement spécifique (UVP) ;
- 2 lits d'hébergement temporaire (UVP) ;
- 6 places d'accueil de jour (UVP).

L'EHPAD relève de la filière gériatrique de l'agglomération rennaise portée par le CHU de Rennes. La dernière évaluation a été réalisée en 2014 et la prochaine évaluation est prévue pour 2025. L'EHPAD a bénéficié de deux audits énergétiques en 2018. Les Bâtiments sont récents.

L'EHPAD de Bécherel et l'EHPAD de Romillé se situent respectivement sur une commune d'implantation située en zone d'action complémentaire et zone de vigilance tel que le prévoit le zonage ambulatoire arrêté par la DGARS.

Partenariats établis avec notamment le CHU de Rennes, l'HAD 35, le CLIC, la DAC.

L'EHPAD fait partie du GCSMS Noésis qui regroupe 11 EHPAD publics depuis 2020.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants

Plusieurs axes de travail sont communs au CPOM (2021-2026) et au Projet d'établissement (2021-2025) :

- garantir les droits et libertés individuels et collectifs des résidents ;
- pérenniser et améliorer la qualité de la prise en soin ;
- pérenniser et améliorer la qualité d'accompagnement des résidents ;
- accompagner et encadrer les professionnels tout au long de leurs parcours ;
- développer une politique de qualité de vie au travail et prévenir les risques d'usure professionnelle ;
- conforter l'assise territoriale de l'établissement ;
- accroître l'efficacité et la performance de l'établissement.

Organisation

Réunir et animer les différentes instances internes.

Suivre le budget et gérer les ressources humaines.

Coordination externe et interne

Participer aux filières de soins, notamment dans le cadre de la filière gériatrique portée par le CHU de Rennes. Poursuivre les coopérations avec les établissements de santé, ESMS et professionnels de santé de ville environnants.

Conduite générale de l'établissement

Maintenir le climat social.

Favoriser l'attractivité des personnels médicaux et non-médicaux.

Rétablir une situation financière favorable.

Poursuivre le projet d'établissement.

Continuer la mise en œuvre des actions fixées au CPOM.

Évaluation à mener en 2025.

Poursuivre les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur son territoire.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Travail fort de partenariat et sur des sujets de coopération.

Expérience en conduite de projet et vision médicosociale.

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissance du secteur médico-social et gérontologique.

Connaissance de la législation et réglementation des EHPAD.

Connaissance et agilité en gestion budgétaire et financière.

Compétences professionnelles requises/prévues

Compétences et agilité managériales.

Compétences en conduite de projet.

Compétences relationnelles : sens de l'écoute et du dialogue, maîtrise de la communication.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou de directrice de l'EHPAD et SSIAD
de Percy-en-Normandie et de l'EHPAD de Canisy-Dangy (Manche).*

I. – Description de l'établissement

L'EHPAD Résidence des églantines est un établissement public autonome de 116 lits et places (97HP dont une UVP de 18 lits, 11HT, 8 AJ).

Le SSIAD de Percy est autorisé pour 35 places PA et 3 places PH.

L'EHPAD de Canisy-Dangy est un établissement public autonome de 68 lits d'hébergement permanent.

Les enjeux fondamentaux des EHPAD et du SSIAD :

- développer des organisations et pratiques permettant de structurer des parcours et favoriser le maintien à domicile via notamment le SSIAD en lien avec les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales du territoire ;
- permettre le maintien à domicile des PA : intégration et adaptation de l'offre dans le cadre de l'offre de répit du territoire ;
- s'assurer de la mobilisation de l'ESMS dans l'organisation de l'offre à l'échelle du territoire de parcours de vie et de santé en répondant notamment aux AAP lancés par l'ARS et/ou le CD ;
- développer les relations avec le GHT en s'inscrivant dans des actions ;
- poursuivre les démarches de coopération, collaboration entre les directeurs des EHPAD publics autonomes afin de répondre à un enjeu global d'organisation du territoire ;
- adapter la prise en charge, notamment au travers du projet d'établissement et la formation des professionnels, au bon accompagnement de toutes les personnes âgées touchées par une MND ;
- améliorer la qualité et la sécurité des parcours et des prises en charge, notamment avec l'évaluation HAS mais également dans le cadre d'une dynamique interne d'amélioration continue de la qualité incluant la prévention et la gestion des évènements indésirables mais également la promotion de la bientraitance.

II. – Description du poste*Principaux projets à conduire*

Poursuivre la dynamique autour du plan de retour à l'équilibre pour l'EHPAD de Percy (plan d'actions cabinet d'audit), situation financière des établissements à rétablir.

Poursuivre le projet immobilier de reconstruction d'un EHPAD sur le site de Canisy (74 lits et places autorisés).

Poursuivre les démarches pour la signature du CPOM de l'EHPAD de Percy.

Poursuivre la diversification de l'offre pour répondre aux besoins de la population.

Poursuivre la mise en œuvre de la réforme des SSIAD/ SAD actuellement engagée (SSIAD Percy).

Poursuivre la dynamique de qualité de l'établissement : Gestion et anticipation des situations de crise (RH, formation) incluant la déclaration des évènements indésirables aux autorités, la QVT et la bientraitance.

Positionner les EHPAD comme acteurs du domicile en complément et articulation avec des autres acteurs du domicile (réforme service de l'autonomie à domicile).

Poursuivre de la dynamique de prévention en lien avec les différents partenaires et élus.

Gestion des RH et dialogue social : enjeu d'amélioration de la qualité de vie au travail comme levier d'attractivité, de recrutement et de fidélisation du personnel.

III. – Profil recherché*Expérience professionnelle appréciée*

Expérience dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine.

Finances publiques.

Management d'équipes.

Conduite du dialogue social.

Expérience professionnelle appréciée

Expérience dans le secteur médico-social, plus particulièrement dans le domaine.

Finances publiques.

Management d'équipes.
Conduite du dialogue social.
Projet de coopération.

Connaissances particulières requises/prévues

Missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre médico-sociale (PRS, SROSMS...) et des enjeux du schéma départemental de l'autonomie.

Réglementation relative aux établissements médico-sociaux.

Connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement médico-social dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats).

Analyse financière et budgétaire des ESMS.

Elaborer et piloter les choix stratégiques dans la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement, la démarche qualité et les évaluations, etc.

Compétences professionnelles requises/prévues

Négociation et dialogue avec les élus.

Capacité à adapter l'organisation aux moyens alloués.

Sens du dialogue social.

Capacité à fédérer.

Autonomie.

Capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements de santé et services médico-sociaux voisins ou plus distants.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou de directrice de l'établissement public social
et médico-social « Le Florilège » à Férel (Morbihan)*

I. – Description de l'établissement

Avec l'ouverture du nouveau bâtiment en novembre 2015, les places de foyer de vie ont été transformées en places de foyer d'accueil médicalisé (appelé EAM : établissement d'accueil médicalisé avec la nouvelle nomenclature) avec une augmentation de la capacité portant à 30 places d'hébergement permanent et 1 place d'hébergement temporaire.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens a été signé à effet du 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 5 ans. La négociation pour le renouvellement est programmée en 2025.

Le rapport d'évaluation médico-sociale a été transmis à l'ARS et au conseil départemental en juin 2023.

Des coupes intermédiaires du GMP et PMP ont été validées en juin 2024 à 762 pour le GMP et 221 pour le PMP.

Un GCSMS a été mis en place entre les EHPAD publics autonomes du département du Morbihan depuis le début de l'année 2019. L'ESMS de Férel en est membre. Ce groupement a pour objet de :

- optimiser l'accompagnement des publics dans une démarche de qualité au regard des évolutions réglementaires ;
- promouvoir les actions visant l'amélioration continue de la qualité notamment par la mise en œuvre de méthodologies d'évaluation communes ;
- être un interlocuteur privilégié des partenaires du territoire, notamment en favorisant les démarches de coopération et de complémentarité avec les acteurs des filières personnes âgées (GHT, GCS...), anticiper l'évolution des missions des établissements ou services médico-sociaux au regard des profils des personnes accueillies (poly pathologies, maladie d'Alzheimer, personnes souffrants de pathologies mentales, personnes handicapées vieillissantes...) en mutualisant et en renforçant les moyens et les compétences spécifiques ;
- promouvoir une stratégie d'établissements publics ;
- être force de proposition au niveau des autorités compétentes (ARS et Conseil départemental).

II. – Description du poste

Stratégie

Renforcer les coopérations et les mutualisations dans le cadre du GCSMS et particulièrement avec les autres EHPAD publics autonomes du secteur (Muzillac, Questembert, Rochefort-en-terre) mais également avec l'EHPAD public territorial de Pénestin.

Poursuivre l'ouverture de l'établissement sur son territoire, en lien avec les établissements sanitaires de proximité, notamment les services du centre hospitalier Bretagne Atlantique (CHBA) ainsi que le service de psychiatrie de l'EPSM de Saint-Avé, une collaboration plus étroite avec les services d'hospitalisation à domicile, les soins palliatifs ainsi que l'équipe mobile de gériatrie du CHBA.

Poursuivre le partenariat avec l'espace autonomie santé et les filières gériatriques.

Conduite générale de l'établissement

Maintenir un bon climat social (qualité de vie au travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, fidélisation des personnels, maintien d'un bon climat social dans l'établissement).

Sécuriser les organisations et favoriser l'attractivité des métiers.

Maîtrise des équilibres financiers.

Renouveler le CPOM de l'établissement.

Mise en œuvre et suivi des plans d'actions issus de l'évaluation médico-sociale.

Anticiper la gestion des risques.

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Rigueur dans le suivi budgétaire et financier des établissements.

Conduite du dialogue social et aptitude à mener des actions pour maintenir un bon climat social dans l'établissement.

Travail de coopération et mutualisation notamment dans le cadre du GCSMS mis en place dans le département et en lien avec les établissements sanitaires de proximité, notamment les services du centre hospitalier du Bretagne Atlantique (CHBA) ainsi que le service de psychiatrie de de l'EPSM de Saint-Avé, une collaboration plus étroite avec les services d'hospitalisation à domicile, les soins palliatifs ainsi que l'équipe mobile de gériatrie du CHBA.

Connaissances particulières requises/prévues

Connaissances dans le domaine de la santé publique.

Connaissances approfondies des politiques sanitaires et sociales.

Connaissances budgétaires.

Connaissances des modes de gestion du secteur hospitalier public.

Connaissance des populations (personnes âgées et personnes en situation de handicap) et de leurs attentes.

Techniques de conduite du changement, de gestion de projets, de négociation et de gestion de conflits.

Compétences professionnelles requises/prévues

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

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

Savoir diriger, arbitrer et prendre des décisions en s'appuyant sur une capacité de jugement.

Savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons.

Savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes.

Savoir adapter son établissement aux contraintes financières.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou de directrice des EHPAD « Saint Louis » à Bollezele
et « Val d'Yser » à Esquelbecq (Nord)*

I. – Description de l'établissement

Les EHPAD de Bollezele et d'Esquelbecq (direction commune) sont situés dans le département du Nord sur deux communes de Flandre maritime, à une trentaine de kilomètres de Dunkerque.

Les deux EHPAD sont en situation financière dégradée et ont fait l'objet d'un audit. Les résultats de cet audit doivent permettre de proposer un modèle économique viable en lien avec la réflexion sur un projet territorial permettant d'assurer la pérennité de l'offre en réponse aux besoins des personnes âgées du territoire.

Les deux EHPAD font également partie d'une réflexion pour la mise en place d'un GCSMS sur la Flandre maritime.

II. – Description du poste

Assurer la direction des deux EHPAD en lien avec les présidents des conseils d'administration et les instances du personnel.

Définir et faire évoluer les orientations stratégiques en lien avec les réflexions territoriales et la nécessaire rénovation des EHPAD.

Arrêter et conduire une stratégie financière pour assurer le retour à l'équilibre.

Communiquer et préserver une relation de confiance avec les familles, les résidents, les acteurs du territoire et les élus.

Préparer les instances.

Dialoguer avec les autorités de tutelle.

Participer activement aux relations partenariale du territoire.

Principaux projets à conduire.

Participation à la réflexion projet territorial et GCSMS.

Retour à l'équilibre des EHPAD.

Stratégie sur la rénovation des EHPAD.

III. – Profil recherché

Directeur avec expérience et connaissance financière solide.

Expérience managériale, aptitude au dialogue social et au travail partenarial.

Capacité à fédérer autour d'un projet.

Vision stratégique.

Fiche de poste

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

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

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

Les organisations mises en place sont les suivantes :

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

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

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

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

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

Suivi du plan de réaménagement des prêts.

Renouvellement du projet d'établissement.

Suivi et mise en œuvre des objectifs du CPOM 2024-2028.

Développement de l'activité médico-sociale

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

Gestion des ressources humaines

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

Gestion administrative

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

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

III. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

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

Connaissances particulières requises/prévues

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

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

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

Compétences professionnelles requises/prévues :

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

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

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

Fiche de poste

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

I. – Description de l'établissement

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

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

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

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

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

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

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie

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

Organisation

Consolider l'organisation en place.

Coordination externe et interne

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

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

Conduite générale de l'établissement

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

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

Principaux projets à conduire

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

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

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

II. – Profil recherché

Expérience professionnelle appréciée

Expérience de direction d'EHPAD.

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

Expérience en ressources humaines.

Expérience en matière de suivi d'opération de travaux.

Conduite de projet et accompagnement au changement.

Forte capacité managériale.

Participation à des projets de coopération territoriale.

Connaissances particulières requises/prévues

Statut de la FPH.

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

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

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

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

Connaissance des règles des marchés publics.

Compétences professionnelles requises/prévues

Rigueur professionnelle, réactivité et gestion de crise.

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

Maîtrise de la communication en interne et en externe.

Capacité à décider et à arbitrer.

Compétences de pilotage budgétaires avérées.

Fiche de poste

*Emploi de directeur ou directrice de l'établissement public médicosocial (EPMS)
du Tonnerrois à Tonnerre (Yonne)*

I. – Description de l'établissement

L'EPMS du Tonnerrois est un établissement public médico-social du Tonnerrois.

La collectivité locale est facilement accessible par le train qui permet de rejoindre Paris en 1 h 45 et Dijon en 1 heure. Tonnerre dispose d'un collège et d'un lycée ainsi que de plusieurs écoles primaires. Cette commune est dotée de tous les équipements culturels et sportifs du fait de sa qualité de ville-centre d'un bassin de vie rural d'environ 25 000 habitants répartis sur plusieurs communautés de communes dont celle du Tonnerrois en Bourgogne.

L'établissement est implanté sur un site de 5 800 m². Il dispose de 6 bâtiments permettant de l'accueil en journée, de la scolarité ainsi qu'en soirée par ses internats du lundi au vendredi.

Personne morale de droit public disposant de l'autonomie administrative et financière sous la tutelle de l'agence régionale de santé Bourgogne-Franche-Comté et disposant de deux services : un IME et un SESSAD.

L'EPMS du Tonnerrois a vocation à accueillir des enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 5 à 20 ans en situation de handicap, orientés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), présentant une déficience intellectuelle et/ou des troubles du spectre autistique (TSA).

Pour l'IME, la capacité totale d'accueil est de 75 places dont 10 pour les jeunes présentant des TSA. L'établissement dispose d'un internat de 40 places, l'un des plus importants du département.

Le SESSAD est situé au cœur de la ville de Tonnerre. Il dispose d'un accueil de 19 places dont 4 à destination de jeunes TSA.

Le maire de Tonnerre est de droit le président du conseil d'administration de l'établissement.

Statut du personnel : fonction publique hospitalière.

II. – Description du poste

Principaux projets en cours

Transformation de l'offre de l'EPMS.

Négociation du futur CPOM.

Réécriture du projet d'établissement.

Mise en place du projet de pôle autisme.

Poursuite de la mise en place du dossier unique informatisé (DUI).

Projet d'appartements externalisés.

Assurer la conduite administrative, financière et RH de l'établissement.

Travail en partenariat avec les autres organismes gestionnaires (notamment dans le cadre de situations individuelles – éviter les ruptures de parcours), la Maison départementale des personnes handicapées, l'éducation nationale, le Conseil départemental, l'ARS...

III. – Profil recherché

Connaissance du secteur du handicap.

Maîtrise de la communication interne et externe.

Management d'équipes et conduite de projet.

Assurer la conduite administrative, financière et RH de l'établissement.

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

Grande adaptabilité, capacité à prioriser les dossiers.

ANNEXE II

FICHE DE CANDIDATURE

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

Poste demandé :

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

Nom et prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Situation familiale :

Adresse personnelle complète :

Téléphone personnel : Portable :

Courriel :

Diplômes universitaires et professionnels :

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

B. – SITUATION PROFESSIONNELLED3S : Oui Non DH : Oui Non

Autre fonctionnaire :

Oui précisez le corps ou cadre d'emploi d'origine :Non Inscrit sur la liste d'aptitude D3S au titre de l'année 2024 : Oui Non Non fonctionnaire : Oui Non Type de contrat : CDD CDI

– Poste et fonctions actuellement occupés :

– Déroulement de carrière (*) (préciser les fonctions exercées, les postes occupés avec leurs périodes respectives) :

– Autres actions menées (intérim, missions spécifiques, formations données) :