

GRILLE D'ENTRETIEN · HOSPITALIER & MÉDICO-SOCIAL

Directeur(trice) d'ESMS

Durée conseillée : 75 min · Posez les mêmes questions à chaque candidat pour comparer objectivement.

CANDIDAT(E)

DATE DE L'ENTRETIEN

RECRUTEUR(S)

ÉTABLISSEMENT / SERVICE

BARÈME

1 Insuffisant

2 À développer

3 Conforme aux attentes

4 Excellent

Vérifications préalables

Diplôme de niveau 7 (CAFDES, Master, EHESP)

Oui / Non

Expérience de direction en ESMS

Oui / Non

Taille des structures dirigées

.....

Date de disponibilité / préavis

.....

Critères d'évaluation

01 Parcours et expérience

Direction, secteurs, taille des structures

NOTE

1

2

3

4

Présentez-moi votre parcours et les établissements que vous avez dirigés.

→ Taille, secteurs, complexité des situations gérées

Notes

Quelle transformation avez-vous menée dont vous êtes le plus fier(ère) ?

→ Projet concret, méthode, résultats mesurables

Notes

02 Pilotage stratégique et financier

Projet d'établissement, CPOM, budget

NOTE

1

2

3

4

Comment redresseriez-vous un établissement en déficit structurel ?

→ Diagnostic, leviers (activité, masse salariale, achats), dialogue avec les tutelles

Notes

Comment construisez-vous un projet d'établissement avec les équipes ?

→ Méthode participative, implication des usagers, déclinaison opérationnelle

Notes

03 Management et RH

Encadrement, dialogue social, attractivité

NOTE

1	2	3	4
---	---	---	---

Comment faites-vous face à des difficultés de recrutement sur les métiers soignants ?

→ Actions concrètes : marque employeur, partenariats écoles, fidélisation, QVT

Notes

Racontez-moi une situation de dialogue social tendue et comment vous l'avez gérée.

→ Écoute, transparence, respect des instances, sortie constructive

Notes

04 Qualité et relations externes

Évaluation, gestion des risques, partenaires

NOTE

1	2	3	4
---	---	---	---

Comment préparez-vous l'évaluation externe selon le référentiel HAS ?

→ Connaissance du référentiel, pilotage, implication des équipes

Notes

Comment entretenez-vous la relation avec l'ARS et le Département ?

→ Relation régulière, transparence, force de proposition

Notes

05 Vision et motivation

Adéquation avec l'organisme, projection

NOTE

1	2	3	4
---	---	---	---

Pourquoi notre organisme et cet établissement ?

→ Connaissance des valeurs, du contexte et des enjeux

Notes

Quelles seraient vos priorités sur vos 100 premiers jours ?

→ Écoute, diagnostic, premières actions structurantes, pas de précipitation

Notes

MISE EN SITUATION

NOTE

« Un signalement de maltraitance présumée vous parvient un vendredi soir, concernant un professionnel de nuit. Quelles sont vos actions ? »

1	2	3	4
---	---	---	---

→ Signaux attendus : protège immédiatement la personne (écartement du salarié), informe les autorités (ARS / CD, procureur si nécessaire), informe la famille, mène une enquête interne, soutient les équipes et trace chaque étape.

Synthèse

PARCOURS	STRATÉGIE	MANAGEMENT	QUALITÉ	VISION	SITUATION	TOTAL
/ 4	/ 4	/ 4	/ 4	/ 4	/ 4	/ 24

POINTS FORTS

POINTS DE VIGILANCE

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

RECOMMANDATION

☐

À retenir

☐

À revoir en 2e entretien

☐

Ne pas retenir