

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

### Additif à l'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : TSSN2503685V

L'avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels) publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2025, texte n° 116 (NOR : TSSN2503009V), est modifié comme suit :

Il convient d'ajouter le poste suivant :

#### Groupe II

##### I. – *Emploi de directeur ou de directrice*

- centre hospitalier « Simone Veil » de Cannes (Alpes-Maritimes) (*cf.* annexe I).

#### Groupe III

##### II. – *Emploi de directeur ou de directrice*

- centre hospitalier spécialisé de la Chartreuse à Dijon (Côte-d'Or) (*cf.* annexe II).

#### Groupe III

##### III. – *Emploi d'adjoint ou d'adjointe au directeur*

- groupe hospitalier sud Ile-de-France à Melun, centre de gérontologie de Tournan en Brie, centre hospitalier Sud Seine-et-Marne, établissements d'hébergement pour personnes âgées « Les jardins de Chagot » à Beaumont du Gâtinais, « Mathurin Fouquet » à Samoïs sur Seine et « Saint Séverin » à Château Landon (Seine-et-Marne) (*cf.* annexe III) ;

#### Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. 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 groupe de l'emploi : pour un groupe I, de 46 095 € à 74 438 € pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 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'hôpital figure dans l'annexe I-A 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 fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions 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 fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

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 (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : [cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr](mailto:cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr), en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose :

##### *Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :*

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

##### *Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :*

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

#### *Recevabilité des candidatures*

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

#### *Examen des candidatures*

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

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; 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 ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;

- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, 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 président 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 le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général 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 de chef, 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<sup>er</sup> 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.

#### *Déontologie*

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

#### *Références*

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

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 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*

#### *CENTRE HOSPITALIER « SIMONE VEIL » DE CANNES (ALPES-MARITIMES)*

##### **Directeur ou directrice**

##### *I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier de Cannes se situe au Sud-Ouest du département des Alpes-Maritimes.

Le CH de Cannes se situe sur le littoral ouest du département des Alpes-Maritimes avec une zone d'attractivité de près de 300 000 habitants (agglomération de Cannes et Var Est). Il s'agit du second établissement de santé public du département en nombre de séjours MCO.

Il dispose d'une offre d'activités sanitaires (urgences, MCO, HAD, psychiatrie, SMR, USLD) et médico-sociale (EHPAD, CSAPA)

Le nombre annuel de passages aux urgences s'élève à 50 000 par an et gère un SMUR.

L'établissement a une autorisation de maternité niveau 2A.

L'établissement exerce aussi des expertises spécifiques : unité neurovasculaire, réanimation/soins intensifs, soins intensifs cardiologiques, lits identifiés soins palliatifs, prélèvements d'organes...

Il dispose aussi d'un hôtel hospitalier depuis 2024.

L'établissement est aussi engagé dans la recherche clinique en coopération avec le CHU Nice.

L'établissement, membre du groupement hospitalier de territoire, développe plusieurs projets de coopération avec les établissements de santé publics voisins d'Antibes et de Grasse et plusieurs établissements privés (SMR en particulier)

L'établissement a développé plusieurs projets de coopération avec les acteurs de la médecine de ville notamment les CPTS, MSP et MMG.

## II. – Description du poste

Deuxième établissement public de santé des Alpes-Maritimes après le CHU Nice, le centre hospitalier de Cannes dispose d'un positionnement stratégique (Ouest des Alpes-Maritimes et Est Var).

L'établissement réalise plus de 7 % de parts de marché MCO relevant des établissements du GHT : 5 % en chirurgie, 8,4 % en médecine, 11,7 % en obstétrique. Il s'agit du second opérateur public du département des Alpes-Maritimes après le CHU Nice. Avec une offre publique détenant 40 % des parts de marché MCO, la consolidation des filières publiques du GHT est une priorité. Après une période Covid ayant impacté l'activité de manière significative, l'établissement a su retrouver une dynamique d'activité lui permettant de dépasser le dispositif de sécurisation des recettes y compris en 2024.

Les principaux enjeux en termes d'activité sont les suivants :

- accès aux plages de bloc opératoire ;
- disponibilité de lits de médecine post urgence ;
- recrutement de pédiatres pour consolider la maternité niveau 2A.

L'établissement doit accroître ses activités afin de consolider son ancrage sur le territoire. Il convient de pouvoir surmonter les tensions en ressources médicales pouvant compromettre la pérennité de certaines activités notamment la pédiatrie et la psychiatrie.

L'établissement a su prendre le virage ambulatoire et développe depuis un an la chimiothérapie à domicile.

La dynamique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité est reconnue par l'ensemble des acteurs.

L'établissement doit s'attacher à mener les projets initiés suivants :

- ouverture de l'unité de semaine en onco-hématologie ;
- poursuite de la montée en charge de l'EHPAD ;
- réouverture du centre d'accueil des urgences psychiatriques ;
- extension de l'unité de dialyse ;
- mise en oeuvre de la location d'un robot chirurgical.

L'établissement doit relever plusieurs enjeux :

- optimisation des salles de bloc opératoire ;
- développer la télémédecine ;
- difficultés conjoncturelles de trésorerie.

## III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité 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.

### *Expérience professionnelle appréciée :*

- conduite du dialogue social ;
- mise en oeuvre de projets de coopération structurant au sein du groupement hospitalier de territoire.

### *Connaissances particulières requises :*

- gestion financière et budgétaire des établissements de santé ;
- mise en oeuvre des politiques de santé publique.

### *Compétences professionnelles requises :*

- aptitude à la conduite du changement ;
- aptitude à la conduite du dialogue social ;
- qualités managériales (motivation d'une équipe avec un projet, binôme avec le PCME) ;
- qualité de négociation et de diplomatie (partenariats, complémentarité) ;
- gestion de crise.

## ANNEXE II

## CENTRE HOSPITALIER SPÉCIALISÉ DE LA CHARTREUSE À DIJON (CÔTE-D'OR)

**Directeur ou de directrice***I. – Description de l'établissement*

Situé à Dijon, le centre hospitalier La Chartreuse est un établissement public de santé spécialisé dans la prise en charge des pathologies en santé mentale. Son territoire de référence correspond à 400 000 habitants, soit le territoire urbain et péri-urbain de Dijon Métropole et le Sud Côte-d'Or.

Le CHLC dispose de secteurs d'hospitalisation en psychiatrie adulte et infanto-juvénile, de structures extrahospitalières et de réinsertion et de réadaptation. Il dispose également d'une plateforme médico-sociale.

Au total le CHLC dispose de 267 lits et 193 places en psychiatrie.

Et pour le médico-social :

- EHPAD : 33 lits ;
- USLD : 42 lits ;
- FAM : 20 lits ;
- SAMSAH : 54 places.

Il exerce ces activités spécialisées dans le cadre du GHT 21-52 aux côtés du CHU de Dijon (établissement support du GHT) et du CH de Semur-en-Auxois. Un projet médical partagé a été élaboré par le GHT courant 2024 et est en cours d'approbation par l'agence régionale de santé Bourgogne-Franche-Comté.

Au sein de ce projet médico-soignant partagé, différentes orientations stratégiques et objectifs opérationnels ont été identifiés sur le volet psychiatrie-santé mentale. La direction du CHLC coordonne le comité de pilotage psychiatrie santé mentale du GHT 21-52 en lien avec le collège médical du GHT. Elle co-anime la démarche d'élaboration du projet territorial de la santé mentale sur la Côte-d'Or.

L'établissement s'appuie sur une dynamique de projets ambitieuse permettant de répondre aux enjeux sociétaux et d'offrir des perspectives professionnelles stimulantes aux personnels.

L'enjeu d'attractivité pour les personnels médicaux et paramédicaux est un enjeu prégnant de l'établissement. Le travail initié par l'ensemble de la communauté hospitalière doit être poursuivi et amplifié.

*II. – Description du poste**Missions principales :*

- définition et validation du cadre d'action stratégique (PMP du GHT 21/52, projet d'établissement, CPOM...) ;
- garant des grands équilibres économiques des établissements au service d'une dynamique d'investissement permettant aux établissements de répondre aux besoins de leurs usagers ;
- renforcement de la dynamique de coopération actuelle entre les 3 établissements spécialisés du département ;
- optimisation de l'offre de soins en santé mentale ;
- recherche de modalités opérationnelles concrètes d'amélioration des collaborations entre les acteurs du champ sanitaire et du champ médico-social ;
- travail sur des directions déléguées affirmées.

*Principaux projets à conduire :*

- mise en œuvre des projets d'établissement 2023-2027 ;
- poursuivre la mise en œuvre du volet psychiatrie et santé mentale du PMP du GHT 21/52 ;
- travailler activement sur la politique d'attractivité et de fidélisation des professionnels médicaux et soignants ;
- sécuriser et renforcer les coopérations ;
- renouvellement des PTSM 21 ;
- poursuivre les actions permettant d'améliorer la performance médico-économique du CHS ;
- sécurisation des investissements ;
- mettre en œuvre les opérations d'investissement prévues ;
- accompagner l'ouverture de la MAS ;
- travailler à l'amélioration du parcours de soins des personnes précaires ;
- mettre en œuvre les projets retenus au titre des appels à projets nationaux et régionaux.

*III. – Profil recherché*

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité 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.

*Expériences professionnelles appréciées :*

- connaissance approfondie du secteur sanitaire (psychiatrie), et médico-social (acteurs institutionnels, instances et associations locales, ...);
- conduite de projet ;
- compétences en management d'équipes multidisciplinaires ;
- stratégie et organisation/conduite du changement ;
- maîtrise des règles et des enjeux liés au financement des activités de psychiatrie, et du secteur médico-social (personnes âgées et personnes en situation de handicap) ;
- maîtrise des règles de gestion des ressources humaines.

*Connaissances particulières requises/prévues :*

- avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire et psychiatrique, social et médico-social et savoir positionner l'établissement au sein de son 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 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 ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences (faire preuve de poly-compétence) afin de maîtriser les grands domaines d'activité des établissements.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- aptitude à la négociation et au dialogue social ;
- aptitude à la gestion de projet ;
- aptitude au management d'équipes.

## ANNEXE III

GRUPE HOSPITALIER SUD ILE-DE-FRANCE À MELUN, CENTRE DE GÉRONTOLOGIE DE TOURNAN EN BRIE, CENTRE HOSPITALIER SUD SEINE ET MARNE, ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES « LES JARDINS DE CHAGOT » À BEAUMONT DU GÂTINAIS, « MATHURIN FOUQUET » À SAMOIS SUR SEINE ET « SAINT SÉVERIN » À CHÂTEAU LANDON (SEINE-ET-MARNE)

**Adjoint ou adjointe au directeur***I. – Description de l'établissement**Centre hospitalier du Sud Seine-et-Marne :*

Le Centre hospitalier du Sud Seine-et-Marne est issu de la fusion des Centres hospitaliers de Fontainebleau, Montereau-Fault-Yonne et Nemours sur le fondement d'un accord politique et médical. Créé le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il s'agit d'un établissement de ressort intercommunal, dont le Conseil de surveillance a été constitué en respectant les équilibres locaux « historiques ».

Si le site de Fontainebleau est considéré comme le siège de l'établissement, chaque site conserve ses particularités. Son projet d'établissement reprend essentiellement les éléments des projets d'établissements des trois anciens centres hospitaliers, en particulier pour les éléments des projets médicaux. Les évolutions d'activité s'appuient sur les forces en présence et sur les expertises médicales et soignantes de chaque site. Par ailleurs, le Centre hospitalier du Sud Seine-et-Marne est membre du groupement hospitalier de territoire Sud 77 aux côtés du groupe hospitalier Sud Ile-de-France.

*Présentation des services (nombre de lits, effectifs, budget...) :*

Ayant une vocation de prise en charge de première ligne des habitants du Sud de la Seine-et-Marne, le Centre hospitalier du Sud Seine-et-Marne compte :

- 500 lits et places de MCO ;
- 152 lits et places de SSR ;
- 50 lits d'USLD ;
- 80 places d'HAD ;
- 81 lits et places de santé mentale.

Soit 863 lits et places.

Les maternités, localisées sur les sites de Fontainebleau et Montereau-Fault-Yonne, prennent annuellement en charge près de 2 300 naissances.

Les services d'accueil des urgences des trois sites recensent, quant à eux, près de 90 000 passages par an.

Par ailleurs, au-delà de ses missions traditionnelles dans le secteur sanitaire, le Centre hospitalier du Sud Seine-et-Marne dispose de 829 places d'EHPAD. ce qui en fait le premier offreuseur seine-et-marnais en ce domaine.

*Groupe hospitalier Sud Ile-de-France :*

Siège du SAMU du département, le Groupe hospitalier Sud Ile-de-France (GHSIF) est l'établissement public de référence du Sud Seine-et-Marne (77). Il est composé des hôpitaux de Melun-Sénart et de Brie-Comte-Robert, ainsi que de 27 structures de santé qui lui sont rattachées. Il existe également une direction commune avec l'Établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie (EPGT).

Il est certifié sans réserve par la Haute Autorité de santé, et assure le rôle d'établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT) Sud 77 formé avec le CH du Sud 77.

Avec plus de 2 300 agents, dont des personnels soignants et des praticiens dévoués à leur mission de santé, il propose une offre de soins de qualité au service de la population, grâce à une capacité d'accueil de 1 093 lits et places au sein de 8 pôles de soins et médicotechniques et 2 pôles supports. L'hôpital développe enfin des activités de recherche et de formation de référence (internes, Institut de formations paramédicales).

## II. – Description du poste

*Missions générales, permanentes et spécifiques :*

- assister, seconder, et représenter le chef d'établissement dans ses missions auprès des personnels, des tutelles, des usagers, des élus, et des partenaires externes notamment dans le cadre des relations ville-hôpital ;
- contribuer à la définition des orientations stratégiques et à la mise en oeuvre des politiques institutionnelles ;
- participer au dialogue social et à l'ensemble des instances décisionnelles ;
- seconder le chef d'établissement dans l'animation et la coordination de l'équipe de direction commune ;
- assurer la supervision et la coordination des missions des directions fonctionnelles ;
- organiser et suivre la gestion des affaires courantes, piloter les dossiers confiés par le chef d'établissement.

*Missions spécifiques :*

- suivre les projets stratégiques et ceux en matière de restructuration des établissements notamment les travaux, et de déploiement des filières de soins ;
- suivi du déploiement des contrats de pôles, et du renforcement du dialogue de gestion ;
- coordination du pôle des ressources humaines ;
- coordination du pôle des affaires médicales, de la coopération, et de la recherche clinique ;
- coordination du pôle achats, logistiques, et travaux ;
- suivi des reporting de la direction des affaires financières avec les autres directions fonctionnelles ;
- présidence du CSE en cas d'indisponibilité du chef d'établissement.

*Nature des délégations associées au poste :*

- délégation de signature du chef d'établissement pour toutes les décisions, actes, ou notes autorisés par le chef d'établissement.

## III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activité 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.

*Compétences professionnelles requises/prévues :*

- aptitude au management ;
- sens du dialogue, de la communication et de la négociation ;
- savoir-faire en matière de conduite et de pilotage de projets ;
- capacité à la prise de décision et à la réalisation d'arbitrages.