

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,
DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Avis

de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : SFHN2624714V

Est vacant ou susceptible de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 modifié relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

I. – Emplois de directeur ou de directrice

Groupe F

- Centres hospitaliers de Saint-Brieuc, de Tréguier, de Paimpol, de Lannion-Trestel (Côtes-d'Armor) (cf. annexe I) ;
- Hôpitaux Nord-Ouest (HNO) de Villefranche sur Saône, de Tarare- Grandris, de Trévoux, de Beaujeu-Belleville et l'EHPAD Résidence Courajod – Balacé (Rhône) (cf. annexe II).

Groupe G

- Centre Hospitalier de Chartres, EHPAD de Gallardon et EHPAD d'Illiers Combray (Eure-et-Loir) (cf. annexe III) ;
- Centre Hospitalier de Béziers et Pézenas (Hérault) (cf. annexe IV) ;
- Centre Hospitalier de Haguenau, Centre Hospitalier de Wissembourg et Centre Hospitalier Intercommunal de Bischwiller (Bas-Rhin) (cf. annexe V) ;
- Groupe Hospitalier Nord-Essonne à Orsay (Essonne) (cf. annexe VI) ;
- Centre Hospitalier de Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) (cf. annexe VII).

Groupe I

- Centre de Santé Mentale Angevin à Sainte-Gemmes-sur-Loire (CESAME) (Maine-et-Loire) (cf. annexe VIII) ;
- Centre Hospitalier Nord-Mayenne et Hôpital de Villaines-la-Juhel (Mayenne) (cf. annexe IX).

II. – Emplois de directeur ou directrice des services centraux ou de groupe hospitalier

Groupe I

- Assistance publique – Hôpitaux de Marseille (Bouches-du-Rhône) un emploi de directeur ou directrice du Groupement Hospitalier Timone (cf. annexe X).

III. – Emplois de directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

Groupe J

- Centre Hospitalier Universitaire de Besançon (Doubs), un emploi de directeur ou directrice en charge de l'appui à la stratégie et la politique territoriales (cf. annexe XI) ;
- Centre Hospitalier Universitaire de Nîmes, Centre Hospitalier du Vigan, EHPAD de Sauve, Saint-Gilles, Saint-Hippolyte-du-Fort, Beauvoisin, de Lasalle et de Ganges (Gard), un emploi de secrétaire général(e) en charge des projets et de la transformation (cf. annexe XII) ;
- Centre Hospitalier Universitaire de Clermont-Ferrand, Centre Hospitalier de Riom, Centre Hospitalier d'Enval, Centre Hospitalier d'Issoire, Centre Hospitalier de Billom et Centre Hospitalier du Mont Dore (Puy-du-Dôme), un emploi de secrétaire général(e) (cf. annexe XIII).

IV. – Emplois d'adjoint(e) au directeur ou directrice

Groupe J

- Centres Hospitaliers de Périgueux, Lanmary, Sarlat, Domme et Nontron (Dordogne), deux emplois de :
 - directeur ou directrice général(e) adjoint(e) (cf. annexe XIV) ;
 - directeur ou directrice des affaires médicales, en charge de la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels médicaux, de la stratégie médicale et de la recherche clinique (cf. annexe XV) ;
- Groupe Hospitalier Bretagne Sud (Morbihan), un emploi de directeur ou directrice général(e) adjoint(e) (cf. annexe XVI) ;
- Centres Hospitaliers de l'Agglomération de Nevers, de Cosne-Cours-sur-Loire, de Decize, de Château-Chinon, de Lormes, « Henri Dunant » de La Charité-sur-Loire, EPSM « Pierre Léo », EHPAD de Saint-Pierre-le-Moûtier et EHPAD de Luzy (Nièvre), un emploi de secrétaire général(e) (cf. annexe XVII) ;
- Centres hospitaliers d'Arras, du Ternois et de Bapaume (Pas-de-Calais), un emploi de directeur ou directrice adjoint(e) en charge du pilotage de la performance et des ressources (cf. annexe XVIII) ;
- Centres Hospitaliers de la Côte Basque, de Saint-Palais, Etablissement public de santé de Garazi, EHPAD Larrazkena à Hasparren, et Jean-Dithurbide à Sare (Pyrénées Atlantiques), deux emplois de :
 - directeur ou directrice des ressources humaines (cf. annexe XIX) ;
 - adjoint(e) au directeur (cf. annexe XX) ;
- Centre Hospitalier Pau, Centre gérontologique de Pontacq-Nay-Jurançon et Centre Hospitalier de Mauléon-Licharre, Centre Hospitalier d'Oloron Sainte-Marie (Pyrénées-Atlantiques) deux emplois de :
 - directeur ou directrice adjoint(e) en charge des affaires générales et des coopérations, des affaires médicales, des affaires juridiques et des relations avec les usagers (cf. annexe XXI) ;
 - directeur ou directrice adjoint(e) en charge des finances, du pilotage stratégique et médico-économique (cf. annexe XXII) ;
- Hôpitaux Nord-Ouest (HNO) de Villefranche sur Saône, de Tarare- Grandris, de Trévoux, de Beaujeu-Belleville et l'EHPAD Résidence Courajod – Blacé (Rhône), un emploi de directeur ou directrice général(e) adjoint(e) en charge des ressources médicales et de la direction déléguée des HNO (cf. annexe XXIII) ;
- Centre Hospitalier Métropole Savoie, Centre Hospitalier de Belley, Centre Hospitalier d'Albertville-Moutiers, Centre Hospitalier de Saint-Pierre d'Albigny, EHPAD de Champagne-en-Valromey, EHPAD de Lhuis, EHPAD de Novalaise et EHPAD de Yenne (Savoie), un emploi de directeur ou directrice des affaires médicales, adjoint(e) au directeur général (cf. annexe XXIV) ;
- Groupe Hospitalier Universitaire Paris Psychiatrie et Neurosciences (Paris), un emploi de secrétaire général(e) (cf. annexe XXV) ;
- Centre Hospitalier Nord-Deux-Sèvres à Parthenay, Centre Hospitalier de Mauléon et Centre Hospitalier de Niort (Deux-Sèvres), deux emplois de :
 - adjoint(e) au directeur (cf. annexe XXVI) ;
 - adjoint(e) au directeur (cf. annexe XXVII) ;
- Centre Hospitalier Intercommunal Toulon La Seyne et du Centre Hospitalier de Hyères (Var), un emploi d'adjoint(e) au directeur, directeur ou directrice délégué(e) du centre hospitalier d'Hyères (cf. annexe XXVIII) ;
- Centre Hospitalier d'Avignon et Centre Hospitalier Intercommunal de Cavaillon-Lauris (Vaucluse), deux emplois de :
 - adjoint(e) au directeur du Centre Hospitalier d'Avignon (cf. annexe XXIX) ;
 - directeur ou directrice délégué(e) du centre hospitalier de Cavaillon Lauris (cf. annexe XXX) ;
- Centres hospitaliers intercommunaux de Créteil et de Villeneuve-Saint-Georges (Val-de-Marne) deux emplois de :
 - secrétaire général(e) (cf. annexe XXXI) ;
 - directeur ou directrice général(e) adjoint(e) (cf. annexe XXXII) ;
- Centre Hospitalier Victor Dupouy (Val-d'Oise), un emploi adjoint(e) au directeur général, directeur ou directrice des achats du GHT Sud Val d'Oise, directeur ou directrice de la logistique et des équipements, référent développement durable directeur référent(e) de pôle (cf. annexe XXXIII).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles R.344-8 et suivants du code général de la fonction publique.

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

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.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital. Ce régime comprend, d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant de l'IFSE est déterminé en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, et peut être majoré afin de prendre en compte des responsabilités ou sujétions spécifiques.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles R. 344-12 et suivants du code général de la fonction publique.

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* :

- 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, 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 maximums ;
- 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 maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indicielle ;
- 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 maximums ;
- 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 R. 344-15 du code général de la fonction publique, 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 1er 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/reglementation>

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° 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 modifié relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2025-1143 du 27 novembre 2025 relatif à certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER DE SAINT BRIEUC, PAIMPOL
ET TRÉGUIER ET DE LANNION-TRESTEL (CÔTES-D'ARMOR)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH Saint Briec–Paimpol–Tréguier (CHSBPT) est, depuis le 1er janvier 2024, issu de la fusion des CH de Saint-Briec, Paimpol et Tréguier. Il constitue le 3^e établissement public de santé de Bretagne et l'établissement de référence du territoire. Son organisation multisite comprend l'hôpital Yves Le Foll à Saint-Briec, le Centre de gériatrie des Capucins, ainsi que les hôpitaux de proximité de Paimpol et Tréguier, labellisés depuis 2021. Le CHSBPT dispose également de structures de formation aux professions de santé à Saint-Briec, Paimpol et Tréguier.

Le CH de Saint-Briec assure les missions de proximité pour l'agglomération briochine et propose une offre de soins spécialisés à l'échelle départementale. Il est également l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) d'Armor, réunissant plusieurs établissements des Côtes-d'Armor.

Avec 1 245 lits et places, dont 709 en médecine-chirurgie-obstétrique (MCO), 484 en médico-social et 52 en soins médicaux et de réadaptation (SMR), le CHSB occupe une place majeure dans l'offre de soins du territoire. En 2024, il a enregistré 73 037 hospitalisations, avec une durée moyenne de séjour de 5,3 jours en MCO et de 26,3 jours en SMR. Près de 60 % des patients hospitalisés résident dans Saint-Briec Agglomération et 36,3 % dans le reste des Côtes-d'Armor.

L'activité témoigne de l'importance de l'établissement : 223 035 consultations externes, 12 544 actes de télésanté, 2 046 accouchements, 86 030 passages aux urgences, 312 537 appels au SAMU ayant généré 156 602 dossiers de régulation médicale et 3 506 sorties SMUR. L'imagerie médicale représente également une activité importante, avec notamment 24 012 scanners, 10 959 IRM et 65 985 radiographies.

Enfin, le CHSB s'appuie sur des effectifs conséquents, avec 367,71 ETP médicaux correspondant à 427 professionnels, et 4 366,87 ETP de personnel non médical, soulignant son rôle d'acteur sanitaire, médico-social et de formation majeure sur le territoire.

II. – Description du poste

Identification du Poste :

Intitulé du poste : Directeur(trice) Général(e) / Directeur(trice) du CH de St Briec, Paimpol, Tréguier et de Lannion.

Statut : Directeur d'hôpital (corps de la fonction publique hospitalière - FPH) ou haut fonctionnaire / dirigeant contractuel selon la taille de l'établissement.

Rattachement hiérarchique : Conseil de Surveillance de l'établissement et ARS.

Lieu d'exercice : Siège du CH St-Briec, Paimpol, Tréguier et de Lannion (avec des déplacements fréquents auprès des tutelles, partenaires et autres sites du groupement).

– Mission Principale

Le Directeur Général du CH est le représentant légal de l'établissement. Il assure la conduite générale de l'institution en lien avec la commission médicale d'établissement (CME).

Il définit et met en œuvre la stratégie globale de l'hôpital, garantit l'équilibre financier, la qualité et la sécurité des soins, ainsi que la performance opérationnelle, tout en répondant aux besoins de santé du territoire.

- activités et responsabilités clés ;
- pilotage stratégique et institutionnel
 - élaboration et mise en œuvre du Projet d'Établissement ;
 - mise en œuvre du CPOM ;
 - intégration territoriale : piloter l'inscription de l'établissement au sein du GHT et développer les coopérations avec les acteurs de santé de ville et médico-sociaux.
- Gestion financière et économique
 - pilotage budgétaire ;
 - optimisation des ressources et gestion des investissements (équipements biomédicaux, infrastructures).
- Management des Ressources Humaines
 - politique RH globale ;
 - dialogue social ;
- Qualité, Sécurité des Soins et Gestion des Risques
 - certification HAS ;
 - sécurité des patients : garantir la mise en place de politiques rigoureuses en matière de lutte contre les infections nosocomiales, de gestion des risques associés aux soins et de vigilance sanitaire ;

- gestion de crise : Assurer la direction opérationnelle en cas de situations sanitaires exceptionnelles (plans blancs, crises épidémiques, cyberattaques).

III. – Profil recherché

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

– Formation et Expérience

Formation initiale : diplôme de l'Ecole des Hautes études en santé publique (EHESP) - filière directeur d'hôpital, ou formation supérieure de niveau Bac+5 (sciences politiques, gestion, management public ou école de commerce) complétée par une solide expérience dans la direction d'établissements de santé.

Expérience : expérience avérée de direction ou de direction adjointe au sein d'un établissement de santé public ou privé d'intérêt collectif.

– Savoir-faire (Compétences techniques).

Maîtrise des politiques de santé publique et du droit de la santé.

Solides compétences en gestion financière, budgétaire et contrôle de gestion hospitalière.

Capacité à piloter le changement, la conduite de projets complexes et la transformation numérique.

Maîtrise du dialogue social et des règles de la fonction publique hospitalière.

– Savoir-être (Compétences comportementales)

Leadership et vision stratégique : capacité à mobiliser et fédérer les communautés médicales et non médicales autour d'un projet commun.

Aptitude à la négociation : diplomatie dans les relations avec les tutelles (ARS), les élus locaux et les instances dirigeantes.

Gestion du stress et réactivité : capacité à prendre des décisions rapides et éclairées en situation de crise.

Éthique et exemplarité : respect des valeurs du service public hospitalier et de la déontologie médicale.

– Relations Professionnelles et Partenaires

Internes : communauté médicale (Président de la CME, chefs de pôles), directeurs adjoints, cadres de santé, CSE, représentants du personnel.

Externes : Agence Régionale de Santé (ARS), collectivités territoriales, autres établissements membres du GHT, usagers (représentants des usagers), réseaux de santé de ville.

ANNEXE II

HÔPITAUX NORD-OUEST (HNO) DE VILLEFRANCHE SUR SAÔNE, DE TARARE- GRANDRIS,
DE TRÉVOUX, DE BEAUJEU-BELLEVILLE ET L'EHPAD RÉSIDENCE COURAJOD (RHÔNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Les Hôpitaux Nord-Ouest (HNO) sont constitués en direction commune autour des HNO Villefranche-sur-Saône, établissement support du GHT Rhône Nord Beaujolais Dombes. Ils proposent une offre de soins complète dans les domaines de la médecine, de la chirurgie, de l'obstétrique, des soins critiques, du SMR, de la gériatrie et du médico-social sur le territoire du Nord Rhône et de l'Ouest de l'Ain. Ils assurent un service de santé de proximité et de recours au bénéfice d'un bassin de population de plus de 300 000 habitants.

Les HNO regroupent les hôpitaux de Beaujeu, Belleville-en-Beaujolais, Tarare-Grandris, Trévoux et Villefranche-sur-Saône, ainsi que les dix EHPAD qui leur sont rattachés.

Le territoire couvert est contrasté. Il connaît une évolution démographique dynamique, tout en comprenant des zones dans lesquelles l'accès aux soins et aux professionnels de santé reste plus complexe. Dans ce contexte, les HNO ont pour enjeu de garantir une offre de soins accessible, graduée et coordonnée, au plus près des besoins de la population.

Cette organisation multisite permet de porter une stratégie territoriale structurée autour des filières médicales et de l'organisation du parcours du patient. Elle s'appuie sur un important travail en réseau avec les Hospices Civils de Lyon, le Centre Léon Bérard, les établissements partenaires du territoire, les professionnels de ville et les communautés professionnelles territoriales de santé. Les HNO assurent également le pilotage de la filière gériatrique territoriale et développent les coopérations avec les établissements médico-sociaux et les associations.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- piloter la direction commune et le GHT, en coordonnant les établissements et en adaptant l'offre de soins aux besoins du territoire ;

- mettre en œuvre les projets d'établissement et médico-soignant partagé (PMSP), notamment pour garantir la qualité, la continuité et la complémentarité des prises en charge ;
- redresser la situation financière, par la maîtrise des dépenses, le développement de l'activité et le suivi du plan d'actions avec l'ARS ;
- optimiser les ressources humaines et accompagner les transformations, dans un contexte de difficultés de recrutement ;
- renforcer les coopérations territoriales et maintenir une offre de soins de proximité, en particulier les urgences adultes et pédiatriques.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

Les Hôpitaux Nord-Ouest (HNO) sont organisés selon une direction commune pilotée par un Directeur général, appuyé par une équipe de direction mutualisée couvrant les principales fonctions support (ressources humaines, finances, systèmes d'information, achats, patrimoine, qualité, communication, affaires médicales et coordination des soins).

L'organisation repose sur plusieurs établissements (Villefranche, Tarare-Grandris, Trévoux, Beaujeu-Belleville et l'EHPAD de Blacé), chacun placé sous la responsabilité d'un directeur délégué assurant le pilotage opérationnel local.

L'activité est structurée en pôles médicaux et médico-techniques, dirigés par des chefs de pôle, avec une gouvernance médico-soignante associant présidents de CME, cadres supérieurs de santé et équipes de direction.

Cette organisation traduit une gouvernance centralisée et des fonctions support mutualisées, tout en maintenant une gestion de proximité au sein des établissements grâce aux directions déléguées et aux responsables de pôles.

L'ensemble des instances est en place et fonctionne selon les exigences réglementaires.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)

Le directeur général devra assurer une coordination stratégique interne et territoriale :

- pilotage des établissements de la direction commune et du GHT ;
- animation et renforcement des liens, coopérations et des réseaux médicaux, soignants et institutionnels notamment en développant l'attractivité médicale et la communication ;
- coordination des équipes de direction et des gouvernances ;
- négociation avec l'ars et les partenaires ;
- arbitrage entre enjeux de soins, ressources humaines, organisation et contraintes financières ;
- maintien de la continuité et de la cohérence de l'offre de soins sur le territoire.

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

- définir une stratégie territoriale cohérente et la mettre en œuvre ;
- piloter durablement les ressources humaines, financières et matérielles dans un contexte de fortes contraintes budgétaires et de difficultés de recrutement ;
- garantir la qualité, la continuité et la sécurité de l'offre de soins au bénéfice des usagers ;
- conduire les transformations nécessaires pour renforcer la performance des établissements, tout en développant les coopérations territoriales et en inscrivant l'action de l'établissement dans une logique de service public hospitalier.

Principaux projets à conduire :

- piloter le projet d'investissement pour la réhabilitation et rénovation énergétique de l'EHPAD Pierre de Beaujeu (détail en début de fiche de poste) ;
- mener un travail sur l'EHPAD Courajod, rencontrant actuellement des difficultés financières menaçant sa pérennité, en vue du rétablissement de son équilibre économique mais aussi d'une évolution de gouvernance.

III. – Profil recherché

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

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...)

- connaissances et compétences dans le domaine des finances et de la gestion budgétaire ;
- connaissances approfondies dans la conduite de projet ;
- connaissances approfondies dans le champ de la performance ;
- connaissances en matière de gestion des risques et politique qualité ;
- expérience de conduite et pilotage d'établissement de santé ;
- expérience dans la gestion de projets de territoire et de partenariats avec des acteurs divers ;
- expérience managériale confirmée.

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

- connaissance des champs sanitaire et grand âge ;
- connaissances approfondies en matière de pilotage budgétaire et financier ;
- connaissances en matière de conduite de projet.

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

Du fait du positionnement de l'Hôpital Nord-Ouest, le candidat doit être en mesure :

- de définir des orientations claires et structurantes pour un établissement et un GHT ;
- de développer une culture du changement au sein des établissements ;
- de travailler avec une équipe médicale et soignante investie et en recherche d'innovation ;
- d'avoir des qualités de communicant (interne et externe) de manière à susciter l'adhésion et la mobilisation des équipes et des acteurs du territoire ;
- d'instaurer un dialogue constructif avec l'ensemble des acteurs du territoire, qu'ils soient institutionnels, sanitaires, médico-sociaux ou du 1er recours ;
- de développer des partenariats et mutualisations durables avec l'ensemble des partenaires régionaux et départementaux dans le contexte de GHT.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER DE CHARTRES, EHPAD DE GALLARDON ET EHPAD D'ILLIERS COMBRAY (EURE-ET-LOIR)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

1/. Etablissement support du GHT d'Eure et Loir :

Le centre hospitalier de Chartres est l'établissement support du groupement hospitalier de territoire d'Eure-et-Loir. Ce GHT comprend outre le CH de Chartres, le centre hospitalier de Dreux, le centre hospitalier spécialisé de Bonneval et 3 établissements en direction commune : Châteaudun, Nogent le Rotrou et La Loupe.

Le développement des complémentarités et des coopérations avec le CH de Dreux est un enjeu important du GHT, de même que les articulations avec les établissements de proximité, et la poursuite des démarches départementales en matière de psychiatrie.

L'enjeu de l'attractivité et du recrutement médical est également essentiel, et pourra être une valeur ajoutée du GHT bénéfique à l'ensemble du territoire.

Une réflexion est en cours, régionalement, sur la mise en œuvre de fonctions supports mutualisées à l'échelle des GHT (DAM, DRH, DAF, DSI, DAL, DIM, laboratoires), et le/la directeur devra œuvre en ce sens.

2/. Centre hospitalier de Chartres

L'établissement dispose de nombreux atouts et notamment d'équipes médicales de qualité et structurées. Il doit toutefois faire face à une concurrence du secteur privé local. Le maintien voire le développement de son attractivité est un enjeu important.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- réussir à faire du GHT un vrai levier en matière d'accès aux soins spécialisés, de sécurité et qualité des soins, d'optimisation des ressources notamment médicales et financières dans un esprit de confiance entre les différents centres hospitaliers ;
- redresser l'équilibre financier du centre hospitalier non seulement en veillant à conforter l'activité (ce qui passe aussi par une meilleure articulation avec le reste de l'offre de soins sur le territoire) mais aussi en optimisant l'organisation des services et en faisant évoluer les modes de prise en charge (virage ambulatoire : développement de l'hospitalisation à temps partiel, du recours à l'HAD, diminution des durées moyennes de séjour, etc.) ;
- organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) ;
- équipe de direction complète et installée depuis plusieurs années sur l'établissement ;
- coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation...) ;
- instaurer et garantir en lien avec le président de CME l'existence d'une communauté médicale soudée autour du projet médical de l'établissement afin qu'elle prenne toute la place qui lui revient pour la mise en œuvre du projet médical partagé du GHT ;
- Construire des liens opérationnels avec les acteurs du territoire :
 - autres membres du GHT ;
 - autres établissements de santé ;
 - établissements médico-sociaux ;

- médecine libérale ;
- acteurs de la prévention et de la promotion de la santé ;
- acteurs du social ;
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) ;
- veiller à la mise en œuvre du contrat de performance.

Principaux projets à conduire :

- retour à l'équilibre financier du centre hospitalier de Chartres ;
- consolidation et mise en œuvre du projet médical partagé du GHT et du projet de mutualisation des fonctions support.

III. – Profil recherché

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

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...)

Expérience :

- de direction d'un centre hospitalier ;
- de coopérations réussies entre établissements de santé ;
- de conduite de changements ;
- pilotage de plans performance ou de trajectoires de retour à l'équilibre d'un établissement en difficulté financière.

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

- vision stratégique et opérationnelle des évolutions du système de santé, et des leviers d'amélioration de la performance ;
- connaissance des acteurs intervenants dans la politique de santé au sens large (y compris sur les champs sociaux, premier recours, prévention...) ;

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

- capacité à décider en situation complexe ;
- capacité à porter une vision stratégique et à anticiper et innover ;
- savoir piloter, diriger et porter les décisions ;
- force de conviction (leadership) ;
- capacité à obtenir des résultats concrets ;
- capacité d'écoute et de compréhension des enjeux des acteurs du territoire ;
- qualités relationnelles, capacités à communiquer ;
- capacité à construire des relations de confiance, impulser une dynamique de coopération ;
- compétences de négociation ;
- susciter l'adhésion des équipes en interne et des partenaires en externes ;
- sens de l'intérêt général.

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER DE BÉZIERS ET PÉZENAS (HÉRAULT)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Béziers est l'établissement public de santé de référence de l'Ouest-Hérault et l'établissement support du GHT Ouest-Hérault. Il dessert un bassin de vie de plus de 300 000 habitants, marqué par une croissance démographique soutenue (+1,2 % par an), un vieillissement important de la population (25 % des habitants ont plus de 65 ans), une forte précarité sociale (28 %) et une pression touristique estivale majeure.

Le Centre hospitalier de Béziers dispose d'une offre très diversifiée couvrant médecine, chirurgie, obstétrique, urgences et soins critiques, psychiatrie, soins médicaux et de réadaptation, hospitalisation à domicile et secteur médico-social. Il compte plus de 1 201 lits et places :

- médecine, Chirurgie, Obstétrique (MCO) : 502 lits et places ;
- soins Médicaux et de Réadaptation (SMR), gériatrie, UCC et USLD : 485 lits et places ;
- psychiatrie adulte et infanto-juvénile : hospitalisation complète, hôpitaux de jour et CMP.

L'établissement intègre également des activités d'HAD, d'EHPAD, d'accueil de jour Alzheimer, de plateforme gériatrique et d'unité sanitaire en milieu pénitentiaire.

Il emploie plus de 3 000 professionnels dont près de 400 médecins et internes et a un budget consolidé proche de 290 M€.

Les enjeux majeurs portent sur la consolidation de l'offre publique de soins, l'attractivité et la fidélisation des professionnels, la structuration des filières territoriales, l'adaptation des capacités et du patrimoine, la modernisation du plateau technique, la transformation numérique, la fluidité des parcours et la soutenabilité financière.

II. – Description du poste

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

- consolider le positionnement du Centre Hospitalier de Béziers comme établissement de référence du bassin de population et établissement support du GHT Ouest-Hérault ;
- assurer la mise en œuvre de la trajectoire financière définie dans l'EPRD et le PGFP et veiller au maintien de la capacité d'investissement de l'établissement ;
- promouvoir les politiques de recherche, d'enseignement, d'innovation numérique et d'intelligence artificielle au service de la qualité des soins ;

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- assurer la direction générale de l'établissement et garantir le bon fonctionnement de l'ensemble des activités sanitaires, médico-sociales et de formation ;
- animer l'équipe de direction et coordonner l'action des directions fonctionnelles ;
- veiller à la qualité du dialogue avec le président de la CME, les chefs de pôles, les cadres supérieurs de santé et les instances de gouvernance et garantir le fonctionnement des instances réglementaires ;
- développer une gouvernance participative favorisant la responsabilisation des pôles, le dialogue de gestion et la contractualisation interne.

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...) :

- développer et consolider les coopérations avec les établissements publics et privés de santé, les CPTS, les professionnels de ville, les universités et les organismes de recherche ;
- conduire les négociations relatives aux coopérations médicales, aux projets structurants et aux financements ;
- participer activement aux travaux et à la gouvernance du GHT Ouest-Hérault ;
- développer les partenariats permettant d'améliorer l'attractivité médicale, universitaire et scientifique de l'établissement.

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

- définir et mettre en œuvre la politique de ressources humaines en favorisant l'attractivité, la fidélisation et le développement des compétences des professionnels ;
- garantir la qualité du dialogue social et conduire les négociations avec les représentants du personnel ;
- piloter la gestion financière et budgétaire de l'établissement dans une logique de performance durable et de maîtrise des risques ;
- superviser la mise en œuvre des démarches qualité, de certification HAS et de gestion des risques.
- piloter les programmes d'investissement et les opérations patrimoniales majeures.

Principaux projets à conduire :

- mettre en œuvre le projet d'établissement 2026-2030 et notamment l'ensemble des nouvelles autorisations obtenues par l'établissement ;
- conduire la trajectoire financière permettant le retour durable à l'équilibre tout en préservant les capacités d'investissement ;
- finaliser et déployer le projet de Pôle de Réadaptation Béziers Méditerranée en partenariat avec les cliniques du Docteur Ster ;
- conduire le projet de construction de l'Unité Hospitalière Spécialement Aménagée (UHSA) ;
- poursuivre la modernisation du site de Montimaran et des infrastructures hospitalières ;
- déployer la stratégie numérique de l'établissement dont le nouveau Dossier Patient Informatisé et les projets d'intelligence artificielle appliqués aux organisations et aux soins ;
- développer la recherche clinique, l'enseignement et les partenariats universitaires.

III. – Profil recherché

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

Le candidat devra démontrer une expérience de direction acquise au sein d'établissements de santé de taille significative ou de structures publiques complexes. Il devra être en capacité de porter le projet stratégique du

Centre Hospitalier de Béziers et du Centre Hospitalier de Pézenas, de consolider leur trajectoire financière, d'accompagner les grands projets structurants (campus, pôle de réadaptation, UHSA, innovations numériques et intelligence artificielle), de renforcer son positionnement territorial et de poursuivre le développement d'une gouvernance fondée sur la confiance, le dialogue et la responsabilité partagée.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER DE HAGUENAU, CENTRE HOSPITALIER DE WISSEMBOURG ET CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE BISCHWILLER (BAS-RHIN)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CH de Haguenau est en direction commune depuis le 1er juillet 2017 avec le Centre hospitalier Intercommunal de la Lauter (CHIL) situé à Wissembourg.

La Direction commune largement consolidée entre Haguenau et Wissembourg depuis 2017 a été étendue au Centre Hospitalier Départemental de Bischwiller (CHDB), la plus importante institution gériatrique du Bas-Rhin, à compter du 1^{er} juillet 2019.

Centre Hospitalier de Haguenau - 670780337

Autorisations rattachées :

- sanitaire : Médecine, Médecine d'urgence (SAU et SMUR), Soins de longue durée, Soins critiques (USIP, USINV, USIC, réanimation), chirurgie HC et HP (orthopédie-traumatologie, plastique reconstructrice, vasculaire et endovasculaire, viscérale et digestive, GO, ophtalmologie, ORL) ; plateau radiologie diagnostique (3 scanners, 2 IRM), cardiologie interventionnelle (cardiopathies ischémiques et structurales de l'adulte, rythmologie interventionnelle C) ; médecine nucléaire A (3 TEMP et 1 TEP), SMR HC gériatrique et polyvalent ; GO (GO, néonatalogie avec soins intensifs, néonatalogie sans soins intensifs) ; traitement du cancer (TMSC chez l'adulte, chirurgie oncologique B1, A6, A5, A7, A1) ; IRC (hémodialyse en centre adultes), laboratoire d'analyses biologiques, PUI ;
- Médico-social : EHPAD, SAD (ex : SSIAD), CSAPA CH Intercommunal de La Lauter - 670780543.

Autorisations rattachées :

- sanitaire : Médecine, Médecine d'urgence (SAU et SMUR), SMR HC (polyvalent et gériatrique) HP (cardio-vasculaire), Chirurgie HP (maxillo-faciale, stomatologie, chirurgie orale ; ortho-traumatologie, viscérale et digestive, GO, ophtalmologie) ; plateau radiologie diagnostique (1 IRM, 1 scanner) , GO (arrêt de l'activité), laboratoire d'analyses biologiques ;
- médico-social : EHPAD, SAD (ex : SSIAD), CSAPA CH Départemental de Bischwiller – 670780584 ;
- sanitaire : Médecine, Soins de longue durée, SMR HP et HC (polyvalent et gériatrique), PUI ;
- médico-social : EHPAD, SAD (ex : SSIAD), FAM, FAS.

II. – Description du poste

- piloter la stratégie médico-soignante, financière et opérationnelle de 3 établissements de santé, chacun ayant ses spécificités sur le territoire du nord alsace ;
- mettre en œuvre le nouveau projet d'établissement et le projet médico-soignant de territoire, articulés avec le PMP du GHT 10 ; développer les coopérations (ville-hôpital, médico-social, associations, CPTS) et représenter l'institution auprès des partenaires/autorités ;
- animer la Direction commune et amplifier sa transversalité, notamment au niveau des fonctions ressources ;
- co-piloter avec les CME les projets stratégiques des établissements : consolidation et diversification de l'offre, modernisation des plateaux techniques, fluidification des parcours (MCO/SMR/HAD), déploiement d'un pôle domiciliaire, télémedecine, prévention/promotion de la santé ;
- piloter la trajectoire financière des établissements de la Coopération Hospitalière Nord ;
- alsace à partir des leviers disponibles. Proposer des actions de retour à l'équilibre financiers ;
- piloter une politique RH favorisant recrutement/fidélisation, qualité de vie et conditions de travail ; valoriser formation, recherche et innovations pédagogiques (notamment via IFSI) ;
- conduire les investissements structurants : transformation de l'offre de soins du CHIL, extension du bâtiment médico-chirurgical au CH Haguenau ;
- assurer la gestion de crise à l'échelle du territoire ; actualiser les plans de continuité/résilience ; porter une démarche de développement durable ;
- participer aux instances territoriales (Comité stratégique du GHT, CLS, CTS, CPTS) et proposer des actions concrètes pour améliorer la santé des habitants du Nord Alsace dans une démarche d'aller-vers.

III. – Profil recherché

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

- direction confirmée d'établissements de santé (si possible multisites) avec management d'équipes pluridisciplinaires ;
- conduite d'un projet médico-soignant à fort impact sur le territoire (projet médico-soignant nouveau) ;
- participation au dialogue de territoire et au pilotage de l'activité sanitaire au travers d'un
- GHT (Groupement Hospitalier de Territoire) ;
- mise en œuvre d'un Plan de Retour à l'Equilibre et de mesures de redressement de la situation financière d'un établissement de santé ;
- expérience avérée de restructuration de site et de pilotage d'opérations immobilières d'investissement (programmation, suivi, maîtrise des risques/délais) ;
- expérience avérée dans des projets de transformation de l'offre de soins d'un établissement (mise en œuvre, suivi, évaluation et dialogue avec les autorités administratives) ;
- capacité à gérer des établissements situés sur des sites géographiques différents ;
- très bonnes connaissances des finances hospitalières et du pilotage économique de l'activité hospitalière ;
- leadership dans le déploiement de la Politique Régionale de Santé dans le Nord Alsace ;
- capacité à gérer des projets transfrontaliers (frontière allemande proche) ;
- compétences confirmées en gestion financière et performance des établissements de santé ;
- conduite de projets ayant des impacts sanitaires et politiques importants ;
- excellentes qualités relationnelles pour nourrir un dialogue social dynamique et de qualité ;
- capacité forte de dialogue et de négociation avec les autorités administratives et les partenaires, notamment de la médecine de ville ;
- très bonne compréhension des politiques de santé et notamment des leviers de la prévention en santé.

ANNEXE VI

GROUPE HOSPITALIER NORD-ESSONNE À ORSAY (ESSONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Groupe Hospitalier Nord-Essonne (GHNE) est l'établissement public de référence du nord de l'Essonne, couvrant les besoins de santé d'un bassin de plus de 400 000 habitants. Il dispose de 769 lits et places en 2025, et il s'appuie désormais principalement sur le nouvel Hôpital Paris-Saclay à Orsay, ouvert en 2024, tout en conservant des activités de proximité sur les sites de Longjumeau, Bures-sur-Yvette et Orsay.

Enjeux fondamentaux de l'offre de soins territoriale :

Garantir un accès équitable aux soins hospitaliers pour une population en forte croissance et aux profils socio-économiques variés.

Poursuivre la restructuration de l'offre autour de l'Hôpital Paris-Saclay et renforcer son attractivité médicale.

Maintenir une offre de proximité à Longjumeau, notamment pour les personnes âgées et les patients atteints de maladies chroniques.

Répondre aux tensions sur les services d'urgences, les soins critiques et les spécialités médicales.

Renforcer les coopérations avec les établissements de santé du territoire, la médecine de ville et les acteurs du médico-social.

Développer les filières de gériatrie, de santé mentale, de cancérologie et de prise en charge ambulatoire afin d'adapter l'offre aux besoins de la population.

II. – Description du poste

Le contexte d'exercice pour le directeur est complexe.

Le directeur devra continuer à entretenir des relations stables avec des élus locaux.

Le directeur devra être un partenaire solide de l'ARS dans un environnement financier contraint.

La situation financière du GHNE demeure particulièrement fragile malgré les premiers effets attendus du nouveau site Paris-Saclay et les mesures engagées dans le cadre du plan de soutenabilité. Le principal enjeu n'est plus seulement le redressement de l'exploitation mais également la préservation des équilibres bilanciaux et de la trésorerie.

Le directeur devra développer l'activité sur ses sites, tout en maintenant un climat social apaisé.

La finalisation de l'opération de reconstruction de l'hôpital de proximité de Longjumeau, et son développement apparaît particulièrement délicate, et nécessitera une implication importante du directeur.

III. – Profil recherché

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

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...);
- solide expérience en management d'établissement public de santé, expérience de chef d'établissement avec management d'équipe constituée de plusieurs directeurs adjoints (DRH, DAM, DAF...);
- nécessité de compétences en gestion financière et budgétaires ainsi qu'en gestion des ressources humaines;
- connaissance du pilotage et de la mise en œuvre de projets tel que le CPOM, le projet d'établissement/projet médical/projet médico-social;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités;
- projets de coopération et ouverture sur l'extérieur;
- conduite du dialogue social.

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

- connaissance des règles techniques et managériales de gestion d'un établissement de santé dans toutes ses composantes (RH, finances, qualité, achats, information médicale...);
- missions de l'établissement, de l'organisation et du contexte de l'offre de santé régionale (PRS...);
- analyse financière et budgétaire des EPS;
- connaissance des certifications, des démarches qualité et d'évaluations (interne-externe), des règles régissant les CPOM.

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

- pilotage stratégique et managérial;
- disponibilité;
- sens des responsabilités;
- conduite de projet;
- aptitude à la concertation et à la négociation;
- élaborer et piloter les choix stratégiques au sein du projet d'établissement, du contrat d'objectifs et de moyens;
- optimiser les missions et les projets de l'institution : vigilances sanitaires et gestion des risques, informatisation, dossiers de soins, certification.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-DENIS (SEINE-SAINT-DENIS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Plaine-de-France réunit le Centre Hospitalier de Saint-Denis (CHSD), établissement support et le Centre Hospitalier Joséphine Baker de Gonesse (CHJB). Depuis 2020, le Directeur du CHSD assure l'intérim de la direction du CHJB entraînant la mise en place d'une équipe de direction commune. La formalisation de cette direction commune devrait être validée par les Conseils de surveillance en octobre 2026, après leur renouvellement.

Le CHSD est un hôpital général de 818 lits et places, implanté à Saint-Denis, seul établissement public de santé d'une agglomération de 410 000 habitants. Ses activités, hors pédopsychiatrie, sont réparties sur les sites Delafontaine et Casanova. Il compte 470 médecins dont 110 juniors ainsi que 2 071 personnels non médicaux pour un chiffre d'affaires de 259 M€.

Le CHJB dont le nouvel hôpital a ouvert en 2016 regroupe 563 lits et places en MCO et SSR.

Il dispose également de trois secteurs de psychiatrie adulte, d'un inter-secteur de pédopsychiatrie, d'une USLD de 120 lits et d'un EHPAD de 80 lits. Il couvre un territoire de 350 000 habitants de la Seine- Saint-Denis à l'Oise et présente un chiffre d'affaires de 278 M€ en 2025 avec des effectifs comparables à ceux du CHSD.

Bien que situés dans deux départements distincts, les deux établissements interviennent sur des territoires contigus marqués par une forte précarité et une demande élevée en soins publics. Au cours des dernières années, ils ont convergé vers une gouvernance administrative et médicale partagée dépassant la notion d'établissement support afin de préserver l'équilibre et l'apaisement entre les deux structures.

II. – Description du poste

Le Directeur du Centre Hospitalier de Saint-Denis est appelé à devenir directeur commun du GHT Plaine-de-France, après décisions des Conseils de surveillance en octobre 2026. Il pilote une équipe de direction territoriale engagée dans les objectifs spécifiques et partagés des deux établissements.

Cette équipe conduit la finalisation des projets médicaux et du PMP 2021-2026 ainsi que l'élaboration des projets médicaux et du PMP 2026-2030, en lien étroit avec la CMG et les deux CME. Les travaux prévoient un renforcement des coopérations et notamment la création à l'automne 2026 d'un pôle inter-établissement Urgences-SMUR.

Le Directeur supervise également la mise en œuvre du plan de retour à l'équilibre et du redressement économique des deux hôpitaux. Ce plan s'appuie sur un PREF intégrant les préconisations de l'audit ANAP 360 mené fin 2025, sur la base de laquelle les EPRD et PGFP ont été validés au printemps 2026. Les contractualisations Ségur investissement ont été actées en 2024 pour Gonesse et en 2025 pour Saint-Denis. Ces contractualisations structurent une feuille de route commune avec les instances des deux établissements et l'ARS cadrant les plans pluriannuels d'investissement jusqu'à la fin du PGFP.

Par ailleurs, le Directeur encadre avec les présidents de la CMG et des deux CME, la stratégie territoriale de graduation des soins du GHT. Celle-ci repose sur des contractualisations locales avec les CPTS, les CPT et les acteurs privés du territoire, ainsi que sur la coopération avec le CHU de référence (HUPSSD), dans le cadre de la convention hospitalo-universitaire et en anticipation de l'ouverture du Grand Hôpital Nord à Saint-Ouen.

Enfin, la direction poursuit la politique qualité, les deux hôpitaux ayant été certifiés en 2025 et conduit les politiques RH visant à la maîtrise de la masse salariale, à l'attractivité et à la fidélisation des personnels.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- solide expérience professionnelle dans le domaine hospitalier, en direction générale ou direction d'établissement support de GHT ;
- conduite de projets médicaux structurants ;
- mise en œuvre de projets stratégiques et d'investissements majeurs, redressement financier ;
- expérience de négociation et conduite de dialogue social complexe, conduite et pilotage de politique RH (médicaux et paramédicaux) ;
- pilotage d'investissements ;
- coopérations territoriales ;
- démarche de projet de développement en lien avec les universités ;
- expérience de dialogue de gestion.

Connaissances particulières requises/prévues :

- financement hospitalier ;
- gouvernance hospitalière ;
- fonctionnement des GHT ;
- qualité et sécurité des soins, Politiques publiques de santé ;
- gestion projets et négociations ;

Expérience managériale confirmée et capacités d'écoute permettant d'animer et de mobiliser les équipes de direction et des communautés hospitalières ;

Leadership ;

Planification des activités et des moyens, contrôle et reporting ;

Disposer d'une maîtrise avérée de conduite de projet et conduite du changement,

Négociation, Pilotage médico-économique,

Représentation institutionnelle ;

Savoir expliquer la stratégie institutionnelle, la partager et en définir les implications et les déclinaisons ;

Les relations de ce directeur avec l'ARS s'inscriront dans un schéma partenarial, incontournable pour la réussite du projet.

ANNEXE VIII

CENTRE DE SANTÉ MENTALE ANGEVIN À SAINTE-GEMMES-SUR-LOIRE (CESAME)
(MAINE-ET-LOIRE)**Directeur ou directrice****I. – Description de l'établissement**

Avec une file active de plus de 16 000 patients, le Centre de Santé Mentale Angevin (CESAME) assure une responsabilité populationnelle auprès de 550 000 habitants du Maine et Loire. Seul établissement du département à disposer pour la psychiatrie des quatre mentions prévues par la réforme des autorisations, le CESAME est le porteur de la filière psychiatrie et santé mentale du GHT 49.

Le CESAME est fortement impliqué dans la dynamique du Projet Territorial en Santé Mentale (PTSM). L'élaboration de la seconde version du PTSM devrait être validée par le Conseil Territorial de Santé (CTS) au mois de juin 2026.

Le CESAME est également un acteur présent et sollicité par les professionnels de terrain concernés par la santé mentale : Conseil Local de Santé (CLS) de l'agglomération d'Angers Loire Métropole, des Mauges, Communauté Professionnelle de Territoire de Santé des vallées de l'Anjou Bleu, de Loire-Louet.

Enfin, de nombreux partenariats sont tissés avec le secteur social et médico-social.

La situation démographique des psychiatres amène de fortes tensions sur l'offre du département. Une mission d'appui conduite en 2025 a permis de définir un plan d'action piloté par l'ARS. Le CESAME est très fortement attendu pour étayer une offre assurant une continuité des soins sur le territoire en particulier sur les secteurs de Cholet, voire pour la pédopsychiatrie sur l'hémi région Est des Pays de la Loire.

L'effectif du CESAME est composé de près de 1360 postes non médicaux, aujourd'hui quasiment tous pourvus. 12 postes médicaux restent vacants, principalement en psychiatrie adulte. Un plan d'attractivité est en œuvre et devrait permettre progressivement de pourvoir l'ensemble des postes.

Avec un budget consolidé de 110 millions d'euros (incluant une MAS de 44 places), le CESAME affiche pour la quatrième année consécutive un résultat excédentaire, à hauteur de 1,8 million d'euros en 2025.

Totalement désendetté en 2026, l'établissement engage son Schéma Directeur Immobilier avec une capacité d'autofinancement renforcée.

Outre les éléments financiers, tous les fondamentaux sont solides : dialogue social, pilotage médico-économique, charte de gouvernance, démarche qualité...

II. – Description du poste

Le poste de Directeur (Directrice) Général couvre notamment les activités suivantes :

- définition et mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale du CESAME incluant un soutien du territoire sur les activités coordonnées avec le CHU d'Angers pour la partie universitaire ;
- évaluation des besoins de la population sur le territoire et anticipation de l'évolution de l'offre de soins, développement des partenariats et des coopérations avec les partenaires en lien avec les conclusions de la mission d'appui psychiatrie 49 ;
- élaboration et mise en œuvre d'un nouveau projet d'établissement pour la période 2027-2031. La réalisation des schémas directeurs immobiliers en cours comporte notamment l'ouverture d'une unité territoriale à destination des adolescents de 25 places dont la construction démarre en 2027 et la mise en place d'une unité d'hospitalisation complète en géro-psi-chiatrie ;
- définition et suivi, en lien avec la Présidente de la CME, de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins suite aux résultats à venir de la certification ;
- amélioration des parcours en aval des hospitalisations s'appuyant sur un état des lieux réalisé en mars 2026 ;
- conduite ou participation aux instances de concertation et de gouvernance de l'établissement et du GHT 49 ;
- conduite des négociations dans le cadre du dialogue social et prévention des conflits sociaux.

III. – Profil recherché

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

Compétences professionnelles :

- Solide connaissance du fonctionnement des établissements publics de santé et de leur environnement institutionnel,
- Connaissance de l'organisation de la psychiatrie et du domaine de la santé mentale,
- Maîtrise des enjeux financiers, budgétaires et de performance hospitalière,
- Capacité de pilotage stratégique et de management transversal,
- Capacité d'animation d'une équipe de direction composée d'une dizaine de collaborateurs,
- Qualités d'écoute, de dialogue tant en interne qu'en externe,

- Expérience confirmée dans la conduite de projets complexes et de transformations organisationnelles.

Qualités personnelles :

- Sens aigu de l'intérêt général et du service public,
- Excellentes capacités d'analyse, de synthèse et d'aide à la décision,
- Autorité naturelle, associée à des qualités d'écoute et de diplomatie,
- Rigueur, fiabilité et loyauté dans l'exercice des responsabilités.

ANNEXE IX

CENTRE HOSPITALIER NORD-MAYENNE ET HÔPITAL DE VILLAINES-LA-JUHEL (MAYENNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHNM est un des 3 hôpitaux publics MCO du département, membre du GHT de la Mayenne et du Haut Anjou. L'Hôpital Jules Doitteau (SMR/EHPAD) lui est rattaché du fait d'une gouvernance commune entre les 2 structures. Le rayonnement s'organise autour du tiers nord du territoire de la Mayenne.

Le capacitaire de l'établissement est de 412 lits et 174 places, pour un territoire d'environ 90 000 habitants.

Le CHNM assure le diagnostic, la surveillance et le traitement des patients, des blessés et des femmes enceintes. Il délivre des soins en hospitalisation complète ou à temps partiel, des soins externes et des consultations. L'établissement propose des activités de soins de médecine, chirurgie, gynécologie-obstétrique, mais aussi en santé mentale. Il propose également des actions de prévention et de promotion de la santé.

Le CHNM dispose d'une antenne d'Urgence, d'un bloc opératoire de 7 salles, et d'un plateau technique complet (imagerie, laboratoire, stérilisation, PUI). Il dispose également d'un EHPAD de trois résidences. Il accueille 320 étudiants dans son Pôle IFSI-IFAS.

Le CHNM assure ses diverses missions dans un cadre juridique et sanitaire en constante mutation, et il conduit les adaptations nécessaires de son offre de soins pour assurer les meilleures conditions de sécurité et de qualité à ses patients, tout en se dotant d'une politique de développement durable : ajustement de son organisation, formation de ses personnels, renouvellement de ses infrastructures et de ses équipements, développement de ses partenariats, ... Il développe ses actions en relation avec les autres établissements de santé du territoire (publics et privés), sanitaires et médico-sociaux, et avec les professionnels de santé libéraux, mais également avec des associations (Centre Echo Dialyse, Parcours & Vous), les représentants des usagers, et les élus territoriaux. Le CHNM et le CH de Laval (établissement support du GHT 53) ont conclu un contrat de partenariat médical en 2022.

II. – Description du poste

Dans un contexte de tensions sur le recrutement médical et soignant, le Directeur est attendu sur divers projets à enjeux stratégiques forts visant à :

- Inscrire les projets et évolutions portés par l'établissement dans une dynamique affirmée de coopérations territoriales internes au GH T53 et le cas échéant, en associant les établissements et services en périphérie du département ;
- Prendre les mesures qui permettront de mettre en œuvre et développer l'accord-cadre de coopération médicale avec le CH Laval ;
- Accompagner les 2 projets immobiliers engagés (EHPAD et Tranche 3 Baudrairie) ;
- Contribuer aux travaux territoriaux internes au GHT ;
- Accompagner l'établissement dans une démarche d'efficience pour rétablir une trajectoire financière fortement dégradée ;
- Conforter les relations entre l'hôpital et les acteurs de santé libéraux ;
- Conforter le rôle de l'hôpital comme ressource de proximité en gériatrie : coordination avec le CRT, les SAD...

Le futur directeur disposera des conclusions du diagnostic 360 ANAP dans lequel l'établissement est engagé.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée : eu égard aux enjeux existant actuellement en matière d'accès aux soins hospitaliers à l'échelle du territoire de la Mayenne ainsi qu'aux enjeux liés à la situation budgétaire du CHNM. Il conviendrait que le candidat dispose d'une expérience significative en termes de gestion budgétaire d'un établissement sanitaire et d'élaboration et mise en œuvre d'un plan de retour à l'équilibre. En outre, le Directeur recruté aura comme autre mission prioritaire de conforter la place du CHNM dans l'offre territoriale par des coopérations médicales fortes, notamment le CH Laval avec lequel un accord cadre de partenariat médical existe depuis 2022.

Connaissances particulières requis es :

- Expérience et connaissances dans le déploiement des leviers d'efficience au sein d'un CH ;
- Management de la conduite de changement en intra et avec des partenaires externes ;
- Expériences de leadership.

Compétences professionnelles requis es :

Compétences managériales : écoute, dialogue, communication, médiation, pédagogie et capacité à préserver un climat social serein ;

Compétences financières et budgétaires ;

- Management de projets transversaux impliquant plusieurs acteurs.
- Adaptation et intérêt pour la co-construction avec l'ensemble des acteurs du territoire de proximité et plus largement du département ;
- Innovation appliquée à l'environnement sanitaire et médico-social ;
- Capacité à piloter et gérer les projets d'investissement d'ampleur eu égard au SDI porté par le
- Capacité à envisager le parcours du patient dans sa globalité s'appuyant sur les ressources de l'établissement et les partenaires de territoire.

ANNEXE X

ASSISTANCE PUBLIQUE – HÔPITAUX DE MARSEILLE (BOUCHES-DU-RHÔNE)

Directeur ou directrice du Groupement Hospitalier Timone

I. – Description de l'établissement

Présentation générale de l'établissement :

Avec 4 sites hospitaliers : Hôpital Nord, Timone adultes et enfants, La Conception, les Hôpitaux Sud, une plateforme logistique, 5 centres de Santé et 12 instituts de formation, l'Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille (AP-HM) est le troisième CHU de France et le plus important centre hospitalier de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur (France). Ses missions sont le soin, la formation, la recherche ainsi que la prévention et l'éducation à la santé.

L'APHM est également établissement support du GHT « Hôpitaux de Provence » réunissant les 13 établissements publics du département et associant l'hôpital d'instruction des armées Laveran.

C'est aussi le premier employeur de la région, avec près de 18 000 fiches de paie.

Ses hôpitaux couvrent toute la gamme possible de prises en charge : médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, soins de suite et réadaptation, enfant et adulte. Ils offrent une prise en charge médicale allant du soin de proximité aux traitements de pointe et d'excellence de pathologie rares et complexes. Ils développent une recherche de pointe, et ce, dans une volonté constante d'amélioration de la qualité d'accueil et de prise en charge des patients hospitalisés et de leur famille.

Quelques repères :

- 3 200 lits et places, 130 000 entrées, 60 000 interventions, 240 000 urgences, 1 000 000 consultations, 5 600 naissances, 900 000 appels SAMU, 250 greffes ;
- 1,6 Md€ de budget d'exploitation et 70 à 80M€ d'investissement/an ;
- Recherche : 2 000 publications, 14 000 patients inclus dans les essais cliniques (Promoteurs institutionnels), 1 IHU : IHU Méditerranée Infection, 4 RHU (Luca-Pi, Pionner, Epinov, INNOV-CKD) et 5 DHU. Des équipes engagées dans plus de 100 centres labellisés au titre des Maladies Rares.

L'APHM est organisée en 4 sites hospitaliers principaux (Nord, Timone enfants et adultes, Conception, Sud), en 22 pôles hospitalo-universitaires intersites et 3 centres de gestion des blocs. Une plateforme logistique de taille inédite ainsi qu'un campus de formation aux métiers paramédicaux complètent cette organisation. Depuis 2021, l'APHM a également développé une offre de soins de proximité à travers 5 centres de santé au cœur des quartiers prioritaires de la ville, facilitant ainsi l'accès à la prévention et aux soins des populations éloignées de l'offre habituelle, fortement concentrée sur certains quartiers.

La gouvernance s'appuie sur cinq CME locales (Timone adultes, Timone Enfants, Sud, Conception, Nord), une CME centrale et une CSIRMT. Le dialogue social, piloté par la DRH, s'organise au sein d'un CSE central, une F3SCT centrale et 6 formations spécialisées présidées par les membres de l'équipe de Direction.

Le GHT Hôpitaux de Provence, dont l'APHM est l'établissement support, regroupe les 13 établissements de santé publics des Bouches du Rhône ainsi que l'Hôpital d'Instruction des Armées Laveran qui est membre associé.

Ce groupement est l'un des plus importants de France tant par le nombre d'établissements parties que par l'étendue de son territoire et la population desservie qui dépasse les deux millions, dont 10 % de plus de 65 ans. En juillet 2024, le projet stratégique du GHT Hôpitaux de Provence a été adopté par le Comité stratégique du GHT, avec 15 filières de soins prioritaires.

L'AP-HM est engagée dans un projet de modernisation ambitieux à horizon 2030, évalué à 680 M€ et soutenu et par l'Etat à hauteur de 468 M€ et par les collectivités locales à hauteur de 130M€, ce qui représente un engagement inédit. Ce projet a déjà permis de reconstruire le SAMU de référence pour la Zone de Défense, d'engager la

modernisation du campus des hôpitaux de la Timone (nouvel hôpital Femmes-Parents-Enfants et réhabilitation de l'immeuble grande hauteur Timone Adultes) et de l'hôpital Nord (bâtiment cardio, réhabilitation de l'immeuble de grande hauteur et regroupement des écoles). Sont également concernés le site de la Conception pour la modernisation de ses unités et l'adaptation aux nouveaux modes de prise en charge et le site des hôpitaux Sud à travers une démarche de valorisation urbaine et patrimoniale dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt.

L'ambition de l'AP-HM, du Directeur général, de la gouvernance et de la communauté hospitalo-universitaire, est de réussir ce projet de modernisation, en déployant l'ensemble des missions du CHU à l'échelle de ses territoires, en soutenant le développement d'une politique d'innovation et de recherche en santé intégrée de visibilité internationale, en assurant la haute qualité des soins et en portant une politique de management moderne et ouverte. L'APHM mène son projet stratégique CAP 2030, avec un fil conducteur qui traite de l'écologie dans et autour du soin.

Le Groupement hospitalier de la Timone est composé de deux ensembles : Timone Adultes et Timone Enfants. Il est le site hospitalier de plus grande taille de l'AP-HM, soit :

- Plus de 1 000 lits et près de 200 places ;
- 24 salles d'opération ;
- Plus de 5 000 professionnels non médicaux ;
- Près de 1 000 médecins ;
- Volume d'activité :
 - 60 000 entrées en hospitalisation complète ;
 - 70 000 entrées en ambulatoire ;
 - Plus de 500 000 consultations ;
 - Plus 85 000 passages aux Urgences adultes et plus de 38 000 passages aux Urgences Enfants.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Le/la Directrice du Groupement Timone est en charge du fonctionnement courant du Groupement et assure le management de l'équipe de direction du site (5 directeurs adjoints et 1 CGS).

Il/elle contribue à l'élaboration de la stratégie de l'établissement et singulièrement pour l'ensemble des activités et enjeux concernant le Groupement Timone, notamment :

- Pilotage des activités et de leur développement, dans le respect des cibles budgétaires et RH fixées ;
- Elaboration, déclinaison et mise en œuvre des priorités institutionnelles en matière d'attractivité des métiers, retour au plein emploi, lutte contre l'absentéisme, développement et pilotage de l'activité et des projets ;
- Déclinaison et animation de la politique immobilière et capacitaire dans le cadre des opérations retenues dans le projet de modernisation de l'AP-HM pour le site ;
- Déclinaison et animation de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques, préparation et conduite de la visite de certification pour le site.

Il/elle est en charge de dossiers stratégiques/ transversaux confiés par la Direction générale.

III. – Profil recherché

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

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Sens du collectif et du travail en équipe ;
- Goût pour l'animation et la conviction ;
- Esprit d'analyse et de synthèse ;
- Ecoute et négociation ;
- Adaptabilité à un environnement complexe ;
- Capacité d'initiative, d'anticipation et d'autonomie ;
- Compétences managériales et expérience du changement ;
- Rigueur professionnelle, sang froid ;
- Disponibilité et réactivité.

Une expérience en CHU et une bonne connaissance de l'environnement hospitalo-universitaire sont des impératifs.

ANNEXE XI

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE BESANÇON (DOUBS)

Adjoint(e) au directeur en charge de l'appui à la stratégie et à la politique**I. – Description de l'établissement**

Le CHUB FC compte plus de 2000 lits et places d'hospitalisation. 160 000 séjours et hospitalisations et 770 000 consultations et actes externes y sont réalisés chaque année. Il emploie plus de 8 000 personnels hospitaliers garantissant à la population de Franche-Comté un égal accès à des soins d'excellence, conformes aux dernières données de la science. Son projet d'établissement est en cours de refonte.

Depuis le 1er janvier 2026, le CHU Besançon Franche-Comté regroupe les hôpitaux les sites universitaires Jean-Minjoz et Saint-Jacques, les centres gérontologiques Jacques-Weinman (Avanne-Aveney) et Bellevaux (Besançon), le centre de réadaptation Les Tilleroyes (Besançon), ainsi que l'Institut de formation des professions de santé (IFPS) Paulette-Guinchard. Ce regroupement, intégrant deux centres gérontologiques et un centre de réadaptation, permet de mieux structurer la filière gériatrique territoriale et de répondre plus efficacement aux enjeux liés au vieillissement de la population.

Le CHU est par ailleurs en direction commune avec le Centre hospitalier intercommunal de Haute-Comté (Pontarlier), le Centre hospitalier d'Ornans, le Centre hospitalier Paul-Nappep (Morteau), l'EHPAD Saint-Joseph (Flangebouche), l'établissement de santé de Quingey, et le centre hospitalier Louis Pasteur (Dole).

Le CHU est enfin l'établissement pivot du Groupement Hospitalier de Territoire Centre Franche-Comté (GHT CFC) et le support de l'Institut Régional Fédératif du Cancer (IRFC).

Le projet d'établissement est en cours de refonte.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Bénéficiaire d'une large délégation, le DASPT représente la Direction Générale dans son champ de compétences auprès des acteurs extérieurs (élus, ARS...), du GHT et des directions communes, et en cas d'empêchement du DG du CHU.

Missions générales (communes avec le DGA du CHU)

- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies de l'établissement et du GHT dans tous les domaines
- Contribuer à assurer la cohésion de l'équipe de direction
- Contribuer aux efforts d'équilibre budgétaire
- Conforter le dialogue avec les chefs de pôle
- Contribuer au bon fonctionnement des instances décisionnelles et consultatives du GHT et de la politique territoriale
- S'inscrire dans les travaux de la conférence des directeurs généraux de CHU et de la FHF

Missions spécifiques de la DASPT

Stratégie et politique territoriale :

- Coordonner et animer la politique territoriale du CHU en déclinaison du projet d'établissement, du projet médical partagé de GHT et des conventions d'association avec les établissements supports des GHT de la subdivision
- Coordonner les établissements en direction communes avec le CHU
- Piloter les coopérations avec les établissements de santé du territoire, notamment les cliniques privées, les acteurs médico-sociaux, les représentants de la ville
- Elaborer et suivre les projets médicaux de territoire
- Structurer les filières territoriales de soins et l'organisation graduée de l'offre de santé
- Représenter le CHU auprès des partenaires institutionnels
- Préparer les instances du GHT, et les présider selon le souhait du Directeur Général
- Se coordonner avec la direction en charge des personnels médicaux et de l'universitarisation
- Superviser la gestion des relations internationales

Appui à la stratégie en cancérologie :

- Co-piloter la politique territoriale
- Accompagner et coordonner la structuration de la démarche européenne de labellisation européenne EUN et CCC
- Superviser la direction référente de la cancérologie

Management des directions

- Coordonner les directeurs délégués des directions communes avec le CHU

- Encadrer la direction en charge des coopérations, directrice référente du pôle cancérologie, et administratrice de l'IRFC
- Mobiliser les directions fonctionnelles du CHU dans le domaine de compétences des coopérations territoriales
- Garantir la qualité des productions, analyses et accompagnement réalisés par la direction

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- Directeur d'hôpital ou directeur d'établissement sanitaire et social, ancien élève de l'EHESP ou titre équivalent
- Une expérience de direction, au moins par intérim, d'un établissement public de santé de taille suffisante et pendant une durée d'au moins six mois est indispensable.

Compétences stratégiques :

- Capacité à avoir une vision prospective de l'évolution du système de santé, notamment en Franche-Comté
- Capacité à élaborer des scénarios d'aide à la décision
- Aptitude à décliner la vision stratégique dans le pilotage de la politique institutionnelle et de territoire

Capacité d'analyse :

- Aptitude à produire des analyses stratégiques et leur déclinaison opérationnelle
- Capacité à appréhender les problématiques médico-économique, organisationnelles et territoriales

Compétences managériales :

- Expérience confirmée du management d'équipes pluridisciplinaire et d'encadrement
- Capacité à fédérer les acteurs autour d'intérêts communs
- Aptitude à conduire des transformations et accompagner le changement
- Capacité à déléguer, responsabiliser et développer les compétences des collaborateurs

Compétences relationnelles et humaine

- Capacité de communication écrite et orale
- Qualité d'écoute et diplomatie
- Capacité de négociation
- Loyauté

ANNEXE XII

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NÎMES, CENTRE HOSPITALIER DU VIGAN, EHPAD DE SAUVE, SAINT-GILLES, SAINT-HIPPOLYTE-DU-FORT, BEAUVOISIN, DE LASALLE ET DE GANGES (GARD)

Secrétaire général(e), en charge des projets et de la transformation

I. – Description de l'établissement

Le CHU de Nîmes est un établissement de référence en santé pour le Gard et un territoire élargi incluant notamment la moyenne et basse Vallée du Rhône, le Sud Ardèche et le Sud Lozère. Il dispose de 2 070 lits et 293 places répartis sur trois sites : Carémeau, le Centre de gérontologie de Serre-Cavalier et l'Hôpital Universitaire du Grau du Roi. En 2025, il a assuré 295 934 consultations, 143 661 hospitalisations, dont 88 491 en hospitalisation de jour, 122 942 passages aux urgences et 23 574 interventions chirurgicales. Organisé en 11 pôles hospitalo-universitaires, il est le premier employeur du Gard avec 7 666 professionnels, dont plus de 730 médecins seniors. Il accueille également 325 internes et 410 étudiants en médecine, pharmacie et odontologie et forme en moyenne 929 étudiants chaque année au sein de son institut de formation aux métiers de la santé.

Avec un budget principal de 742 M€ en 2025, le CHU bénéficie d'une situation financière équilibrée et conduit une politique dynamique de recherche et d'innovation. Il est en direction commune avec le Centre hospitalier du Vigan et plusieurs EHPAD et constitue l'établissement support du GHT Cévennes-Gard-Camargue, composé de 19 établissements. Son projet médico-soignant partagé 2026-2030 vise à renforcer l'organisation territoriale de la santé et les coopérations entre acteurs hospitaliers, soins primaires et collectivités. Le CHU est engagé dans une transformation ambitieuse : transition écologique, numérique en santé et intelligence artificielle, évolution des prises en charge ambulatoires, modernisation immobilière et logistique, développement de la recherche et de l'innovation.

Ces orientations seront notamment intégrées au prochain projet d'établissement 2028-2032.

II. – Description du poste

Placé au sein de la Direction générale, le Secrétaire général en charge des projets et de la transformation assure, en complémentarité avec le Directeur général et le Directeur général adjoint, la cohérence globale et le suivi d'un portefeuille de projets transversaux portés par les pôles, les directions fonctionnelles ou la gouvernance. Il pilote des projets complexes, à forts enjeux de transformation et d'efficacité, impliquant plusieurs pôles et directions, et assure l'accompagnement et la supervision des chefs de projets. Il est l'interlocuteur privilégié de la gouvernance pour sécuriser les processus d'élaboration et d'arbitrage ainsi que la mise en œuvre des projets dans le respect des calendriers et des budgets. En lien étroit avec les directions et les pôles, il coordonne et supervise au premier niveau les projets d'efficacité à forte dimension organisationnelle lorsqu'ils présentent un caractère transversal ou transformant. Son portefeuille s'inscrit notamment dans les enjeux de transformation de l'établissement : numérique en santé et 2 IA, développement de l'ambulatoire, responsabilité environnementale et adaptation au changement climatique, responsabilité territoriale et lien ville-hôpital. Il accompagne également les opérations structurantes prévues dans le schéma directeur immobilier et le plan pluriannuel d'investissement : regroupement d'activités chirurgicales et interventionnelles ambulatoires et pédiatriques, extension de l'Institut de Cancérologie du Gard, évolution des urgences et des locaux dédiés aux maladies chroniques, rénovation du site de gériatrie, centre de soins dentaires et modernisation des fonctions logistiques. Il contribuera à l'élaboration du projet d'établissement 2028-2032 et au déploiement des projets transversaux qui en découleront. Membre invité du Directoire, il assure, en l'absence du Directeur général adjoint, la suppléance du Directeur général et le représente en interne et en externe en tant que de besoin.

III. – Profil recherché

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

Le candidat recherché est un cadre dirigeant disposant d'une formation de l'EHESP, filière de directeur d'hôpital, et d'un parcours professionnel diversifié, intégrant idéalement une première expérience en CHU. Une expérience réussie dans la conduite du changement et le pilotage de projets complexes est attendue, ainsi qu'une forte implication managériale et une expérience de direction de plusieurs directions fonctionnelles. Le poste requiert une capacité confirmée à animer et diriger des équipes, à mobiliser les acteurs, à convaincre et à conduire des projets dans un environnement hospitalo-universitaire complexe. Le candidat doit maîtriser les principales techniques de gestion hospitalière, notamment en matière de ressources humaines, finances, systèmes d'information, patrimoine et recherche. Sont particulièrement recherchées les capacités d'engagement personnel et de loyauté, le sens du collectif et du travail en équipe, ainsi que des qualités d'écoute, de négociation et de communication. La rigueur, l'esprit de synthèse et de solides capacités rédactionnelles sont également indispensables. Une aptitude à coordonner des acteurs nombreux et à conduire des transformations à forts enjeux organisationnels, opérationnels et stratégiques est attendue. La fonction implique enfin une capacité à travailler en proximité avec la Direction générale, les gouvernances médicales, les directions fonctionnelles, les pôles et les partenaires institutionnels, notamment l'ARS Occitanie et les collectivités territoriales. « L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

ANNEXE XIII

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE CLERMONT-FERRAND, CENTRE HOSPITALIER DE RIOM, CENTRE HOSPITALIER D'ENVAL, CENTRE HOSPITALIER D'ISSOIRE, CENTRE HOSPITALIER DE BILLOM ET CENTRE HOSPITALIER DU MONT DORE (PUY-DE-DÔME)

Secrétaire général(e)

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier Universitaire de Clermont-Ferrand est l'un des 4 CHU de la région Auvergne Rhône-Alpes. Il est organisé en direction commune avec les 5 établissements suivants : CH de Riom, CH d'Issoire, CH de Mont-Dore, CH d'Enval CH de Billom.

Le CHU est également l'établissement support du GHT Territoires d'Auvergne regroupant les départements du Puy-de-Dôme et de l'Allier et, en lien très étroit avec les GHT du Cantal et de la Haute-Loire qui constituent les subdivisions universitaires du CHU de Clermont-Ferrand.

Il offre une capacité d'accueil de 1 932 lits et places (dont 1.325 en MCO) et compte plus de 8 579 collaborateurs (551 ETP de médecins seniors, 644 ETP d'Internes, 442 ETP d'étudiants hospitaliers et 5 883 ETP non médicaux).

Le CHU est composé de trois sites, 13 pôles d'activité médicale et deux pôles médico-techniques.

Le budget global du CHU de Clermont-Ferrand s'élève à 929 M€ avec un PGFP 2024-2033 de 437M€.

L'activité de soins en progression sur l'ambulatoire (taux de 44 %) est impactée par des difficultés de recrutement sur la filière chirurgicale et l'allongement du délai de sorties des patients.

- Les recettes T2A en part assurance-maladie (séjours et consultations externes) : 321 M€ hors molécules et DMI facturables en sus (68M€)
- 119 000 séjours hospitalisés en MCO dont 39.000 séances (dont 14.000 séances d'hémodialyse et 22.500 séances de chimiothérapie)
- 509 000 consultations externes
- 101 000 passages aux urgences (adultes, pédiatriques, dentaires, ophtalmologiques, gynécologiques)
- 3 624 naissances
- 27 000 interventions chirurgicales
- 300 000 appels de régulation au SAMU pour 137 000 dossiers de régulation médicale.

L'activité de recherche est dynamique et l'établissement reconnu au niveau national :

- 2nd CHU de la région AURA en activité de Recherche Clinique
- Rang SIGREC :
 - Scores essais cliniques : 9^e CHU français
 - Scores inclusions promoteurs : 8^e CHU français
 - Scores inclusions investigateurs : 8^{ème} CHU français
 - 102 études promoteurs en cours pour 4.222 patients inclus
- 13^e rang national et 14^e CHU français pour les publications scientifiques (801 publications), 3^e CHU de la région AURA.

II. – Description du poste

Missions générales :

Le secrétaire général assiste la directrice générale sur l'ensemble de ses missions. Il assure à ce titre les missions de continuité et de représentation tant interne qu'externe de la directrice générale. Il contribue au pilotage du fonctionnement courant du CHU de Clermont-Ferrand.

Collaborateur direct de la directrice générale, il est associé à la conduite stratégique du CHU de Clermont-Ferrand et assure le portage de dossiers institutionnels, transversaux et territoriaux du CHU de Clermont-Ferrand.

Sous la supervision de la directrice générale, il assure l'animation de l'équipe de direction et son suivi individualisé. Dans cette perspective, il participe à l'animation collective de l'équipe de direction, accompagne l'encadrement supérieur dans la conduite du changement et contribue à la promotion d'une culture managériale reposant sur la responsabilité, la confiance et le dialogue.

Le secrétaire général est responsable de l'organisation et de la coordination de l'action administrative afin de garantir la cohérence et la fluidité du processus de décision, tout en contribuant à l'optimisation de l'organisation et à la performance globale de l'établissement.

Il est amené à présider les instances de dialogue social (CSE et F3SCT), en coordination avec la directrice générale. Il assure plus spécifiquement dans la mise en œuvre de la transformation du CHU de Clermont-Ferrand et en lien avec la directrice générale, la gestion et l'accompagnement des différents impacts (managériaux, sociaux, budgétaires...) liés à ces transformations.

Missions spécifiques :

Représentation de la directrice générale

Le secrétaire général représente tant en interne qu'en externe la directrice générale.

Il pourra être amené à présider en l'absence de la directrice générale les instances internes et externes relevant de son champ de compétences.

Pilotage opérationnel du plan de transformation du CHU de Clermont-Ferrand

Le secrétaire général est chargé du pilotage opérationnel de la transformation du CHU et de la mise en œuvre du projet d'établissement et du plan de performance. A ce titre, il est chargé de :

- Piloter opérationnellement la transformation globale du CHU, en cohérence avec les orientations stratégiques et les priorités institutionnelles ;
- Assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet d'établissement, en garantissant la déclinaison opérationnelle des axes stratégiques ;
- Coordonner les directions fonctionnelles, les équipes médicales et soignantes dans la conduite des projets structurants et des démarches de transformation ;
- Animer la salle de pilotage du CHU dans le cadre d'un pilotage innovant ;
- Veiller à la cohérence des projets avec les objectifs de qualité, de performance, d'attractivité et de soutenabilité financière ;
- Accompagner la conduite du changement, en lien avec les enjeux managériaux et sociaux ;
- Préparer les arbitrages nécessaires et alerter la gouvernance sur les risques, contraintes ou opportunités identifiées ;
- Rendre compte de l'avancement des projets auprès des instances et de la direction générale.

Conduite de projets stratégiques du CHU de Clermont-Ferrand

Le secrétaire général participe à la définition de la stratégie de l'établissement et à la déclinaison opérationnelle des orientations arrêtées par la directrice générale. Il assure le suivi des dossiers stratégiques relevant de son périmètre et prépare les arbitrages nécessaires à la prise de décision. Il contribue à la mise en œuvre des projets structurants du CHU définis par la directrice générale.

Pilotage de la stratégie territoriale du CHU de Clermont-Ferrand

Le secrétaire général a pour mission d'accompagner la définition et la mise en œuvre des actions issues de la stratégie territoriale. Notamment, il est chargé de :

- Coordonner la mise à jour du projet médical partagé, en lien avec l'élaboration puis le suivi du Projet d'établissement et en fonction des priorités définies par la gouvernance,
- Assurer la veille et accompagner la réflexion institutionnelle sur l'évolution des disciplines et modes de prise en charge dans le cadre de différents comités de pilotage et suivis thématiques,
- Analyser l'évolution de l'offre et de la demande de soins dans l'environnement,
- Formaliser les réponses aux appels à projets et expérimentations nationales et régionales en matière d'évolution de l'offre de soins,
- Piloter et instruire les autorisations d'activité, en lien avec l'Agence régionale de santé.
- Coordonner les actions de transformation de l'offre de soins sur le territoire en lien avec les directions déléguées et les pôles inter établissements.

La mission relative à la stratégie territoriale vise à la fois à structurer l'organisation de filières territoriales coordonnées et graduées de prise en charge entre établissements et à mieux articuler l'offre de soins du CHU de Clermont-Ferrand vis-à-vis des professionnels libéraux. Cette mission concerne l'ensemble des territoires d'attractivité du CHU :

- National à travers la mise en œuvre de parcours ciblés,
- Régional à travers les actions du groupement de coopération sanitaire réunissant les 4 CHU (GCS HOURAA) et à travers la réponse à différents appels à projets et coopérations bilatérales,
- Territorial dans le cadre du GHT Territoires d'Auvergne et des conventions d'associations avec les GHT Cantal et Haute-Loire.
- Toute autre mission demandée par la Direction générale.

Pilotage des coopérations stratégiques avec l'Université Clermont-Auvergne

Le secrétaire général a pour mission de coordonner les relations stratégiques entre le CHU et l'Université Clermont Auvergne, notamment :

- Assurer la coordination institutionnelle entre le CHU et l'Université Clermont Auvergne sur les projets d'intérêt commun.
- Accompagner la mise en œuvre et le suivi des orientations définies dans le cadre du partenariat hospitalo-universitaire.
- Faciliter les relations entre la gouvernance du CHU, les composantes universitaires, les laboratoires de recherche et les partenaires institutionnels.
- Coordonner les projets co-portés par le CHU et l'UCA dans les domaines des soins, de la formation, de la recherche et de l'innovation.
- Veiller à la cohérence et à l'articulation des projets hospitalo-universitaires avec les stratégies respectives des deux établissements.
- Contribuer à l'émergence et au développement de projets structurants associant les équipes hospitalières, universitaires et de recherche.
- Assurer le suivi des instances, conventions et engagements liant le CHU et l'UCA.
- Identifier et accompagner les opportunités de financement, de coopération et de valorisation des projets communs.
- Favoriser le développement de l'innovation, du transfert de connaissances et de l'attractivité du site hospitalo-universitaire clermontois.

Responsable du cabinet de la direction générale

Le secrétaire général est responsable du bon fonctionnement du cabinet de la direction générale. A ce titre il assure :

- L'encadrement, la supervision et la coordination du secrétariat de la direction générale en lien avec l'attaché de cabinet ;
- Le suivi, la coordination des instances et des relations extérieures (ARS, mairie, préfecture...), en lien avec la directrice générale ;
- Le suivi de l'agenda de la direction générale et la supervision de l'agenda institutionnel ;
- La gestion des affaires générales (suivi des délégations de signature, de l'organigramme, préparation de courriers...) ;
- Le suivi de l'exécution du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et du PR, et préparation du CPOM/PRS suivant, en lien direct avec l'ARS ;
- La coordination de la réponse aux enquêtes ;

- La veille politique et médiatique en lien avec le directeur de la communication.

III. – Profil recherché

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

Compétences professionnelles :

- Solide connaissance du fonctionnement des établissements publics de santé et de leur environnement institutionnel ;
- Maîtrise des enjeux managériaux, sociaux, budgétaires et de performance hospitalière ;
- Capacité avérée au pilotage stratégique et au management transversal ;
- Expérience confirmée dans la conduite de projets complexes et de transformations organisationnelles ;
- Compétence avérée en matière de structuration, de méthode et d'organisation du travail dans un contexte d'exigences croissantes ;
- Expérience en matière de management, d'accompagnement au changement et de pilotage stratégique en CHU/CHR.

Qualités requises :

- Vision stratégique ;
- Leadership et force de conviction ;
- Sens aigu de l'intérêt général et du service public ;
- Excellentes capacités d'analyse, de synthèse et d'aide à la décision ;
- Autorité naturelle, associée à des qualités de dialogue, d'écoute et de diplomatie ;
- Aisance relationnelle, empathie et travail d'équipe ;
- Forte capacité de travail, dynamisme, réactivité et ténacité ;
- Rigueur, fiabilité et loyauté dans l'exercice des responsabilités ;
- Capacité à garder le cap défini par la directrice générale.

ANNEXE XIV

CENTRES HOSPITALIERS DE PÉRIGUEUX, LANMARY, SARLAT, DOMME ET NONTRON (DORDOGNE)

Directeur ou directrice général(e) adjoint(e)

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Périgueux est le principal établissement public de santé de la Dordogne et l'établissement de recours pour le territoire du Périgord, couvrant un bassin de population d'environ 420 000 habitants. Il est engagé dans une direction commune avec les Centres Hospitaliers de Sarlat, de Lanmary, de Domme et de Nontron, et constitue l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) de la Dordogne, qui regroupe 11 établissements publics de santé.

L'organisation d'une direction commune favorise la mutualisation des fonctions de direction, la coordination médicale et le développement d'une offre de soins cohérente à l'échelle départementale. Cela représente 2 277 lits et places (dont 691 en MCO, 253 en SMR, 175 en psychiatrie, 1 027 en EHAD et 131 en SSIAD), 3 874 ETPR non médicaux et 377 ETPR médicaux pour un budget consolidé de 426 M€.

Le CHP est situé à environ 100 km du CHU de Limoges et 120 km du CHU de Bordeaux, lui permettant de travailler en étroite coopération avec ces centres hospitaliers universitaires. De manière spécifique, le CHP propose une offre de soins très complète couvrant l'essentiel des spécialités hospitalières tant sur les spécialités médicales que chirurgicales. L'établissement dispose d'un important plateau technique comprenant notamment : 12 salles de bloc opératoire, un robot chirurgical, 2 IRM et 2 scanners, une maternité de niveau II B et un service d'urgences avec SAMU, SMUR, Centre 15 et HéliSMUR fonctionnant 24 h/24.

Plusieurs projets architecturaux et structurants pour l'offre de soins sont engagés dont la reconstruction de l'EHPAD Parrot sur le CH Périgueux, la construction d'une nouvelle unité d'hébergement et d'un plateau de réadaptation permettant un regroupement SMR sur le site de Lanmary, de nouvelles urgences et plateau technique de consultations sur le CH Sarlat, et un projet en cours avec l'ARS sur le financement de la construction d'un nouveau département de médecine d'urgence au CH Périgueux.

II. – Description du poste

Dans le périmètre défini par la Directrice Générale, la/le Directrice/Directeur Général.e Adjoint.e assiste et seconde celle-ci dans le pilotage des 5 centres hospitaliers, contribue à la définition des 2 politiques institutionnelles et supervise leur mise en oeuvre. Elle/Il assure la continuité de la chefferie en l'absence de la Directrice générale.

Les principales missions générales sont :

- Assister et conseiller la Directrice générale sur les choix stratégiques et la politique territoriale de l'établissement.
- Manager avec la Directrice générale l'équipe de direction, assurer sa bonne coordination et être en appui des directions fonctionnelles ou de délégation de site sur des dossiers sensibles, à fort enjeu stratégique et/ou nécessitant des arbitrages.
- Organiser et suivre la gestion des affaires courantes en pilotant au besoin directement les dossiers importants et participer à la gestion et/ou au suivi de situations de tensions.
- Piloter l'organisation et la préparation des instances de gouvernance.
- Piloter la politique de communication et valoriser l'image de l'établissement.
- Assister la Directrice générale dans le développement des coopérations.
- Les principaux projets à mener dans le périmètre du poste :
 - Assurer la fonction de secrétaire général du GHT Dordogne, sous l'autorité de la Directrice Générale, Présidente du COSTRAT du GHT.
 - Piloter la fusion des CH de Périgueux et Lanmary en appui de la Direction déléguée.
 - Assurer le suivi des réunions relatives au PAI Ségur et être en soutien de la Direction des finances sur la trajectoire de retour en équilibre.
 - Piloter le projet de biologie territoriale et différents projets de coopération.
- Nature des délégations associées au poste :
 - Délégation de signature dans son champ de compétences.
 - Présidence du CSE et F3SCT du CH Périgueux.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience de direction de CH, d'intérim de direction ou de direction déléguée de site

Connaissances particulières requises :

- Stratégie
- Gestion de situation de crise
- Communication

Compétences professionnelles requises

- Sens élevé de l'intérêt général et des responsabilités
- Capacité d'adaptation, sens du travail en équipe et loyauté
- Capacité de pilotage d'objectifs stratégiques
- Capacités managériales et de conduite du changement

ANNEXE XV

CENTRES HOSPITALIERS DE PÉRIGUEUX, LANMARY, SARLAT, DOMME ET NONTRON (DORDOGNE)

Directeur ou directrice des affaires médicales, en charge de la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels médicaux, de la stratégie médicale et de la recherche clinique

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Périgueux est le principal établissement public de santé de la Dordogne et l'établissement de recours pour le territoire du Périgord, couvrant un bassin de population d'environ 420 000 habitants. Il est engagé dans une direction commune avec les Centres Hospitaliers de Sarlat, de Lanmary, de Domme et de Nontron, et constitue l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) de la Dordogne, qui regroupe 11 établissements publics de santé.

L'organisation d'une direction commune favorise la mutualisation des fonctions de direction, la coordination médicale et le développement d'une offre de soins cohérente à l'échelle départementale. Cela représente 2 277 lits et places (dont 691 en MCO, 253 en SMR, 175 en psychiatrie, 1 027 en EHAD et 131 en SSIAD), 3 874 ETPR non médicaux et 377 ETPR médicaux pour un budget consolidé de 426 M€.

Le CHP est situé à environ 100 km du CHU de Limoges et 120 km du CHU de Bordeaux, lui permettant de travailler en étroite coopération avec ces centres hospitaliers universitaires. De manière spécifique, le CHP propose une offre de soins très complète couvrant l'essentiel des spécialités hospitalières tant sur les spécialités médicales que chirurgicales. L'établissement dispose d'un important plateau technique comprenant notamment : 12 salles de

bloc opératoire, un robot chirurgical, 2 IRM et 2 scanners, une maternité de niveau II B et un service d'urgences avec SAMU, SMUR, Centre 15 et HéliSMUR fonctionnant 24 h/24.

Plusieurs projets architecturaux et structurants pour l'offre de soins sont engagés dont la reconstruction de l'EHPAD Parrot sur le CH Périgueux, la construction d'une nouvelle unité d'hébergement et d'un plateau de réadaptation permettant un regroupement SMR sur le site de Lanmary, de nouvelles urgences et plateau technique de consultations sur le CH Sarlat, et un projet en cours avec l'ARS sur le financement.

II. – Description du poste

Dans le périmètre défini par la Directrice Générale, Directrice/Directeur des Affaires Médicales, en charge de la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels médicaux, de la stratégie médicale et de la recherche clinique exerce ses missions sur les 5 établissements de la Direction commune. Il est placé sous l'autorité de la Directrice générale et en coordination avec la/le Directrice/Directeur Général.e Adjoint.e (emploi fonctionnel).

Les principales missions générales sont :

- Piloter la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels médicaux de la direction commune.
- Coordonner, harmoniser et sécuriser les procédures de recrutement et de gestion des personnels médicaux au sein de la direction commune.
- Maîtriser la masse salariale sur la base d'études médico économiques.
- Participer aux dialogues de gestion.
- Construire un partenariat avec les Présidents des Communautés Médicales dans le respect des chartes de gouvernance médico-administrative mises en oeuvre dans chacun des établissements.
- Préparer avec les PCME les CME des établissements de la Direction commune.
- Garantir un dialogue de qualité avec la communauté médicale, une disponibilité, une réactivité et des rencontres régulières.
- Promouvoir et/ou accompagner les projets de développement d'offre de soins pour assurer l'accès aux soins à la population du territoire en lien avec le ou la secrétaire général.e du GHT de Dordogne.
- Manager l'équipe de la direction commune des affaires médicales.
- Participer et contribuer activement aux instances décisionnelles et de concertation.
- Accompagner la gouvernance médico-administrative dans leurs relations avec les partenaires institutionnels et territoriaux.
- Promouvoir et développer la recherche clinique.

Les principaux projets à mener dans le périmètre du poste :

- Construire une direction commune des affaires médicales pour les 5 établissements.
- Piloter le projet médical du futur pôle d'excellence SMR opérationnel au 1^{er} janvier 2028.
- Contribuer aux constitutions des dossiers d'autorisation d'activité et d'EML.
- Promouvoir la mise en œuvre des équipes territoriales médicales (PIE Périnatalité...), les consultations avancées, et toutes les innovations organisationnelles permettant d'optimiser les ressources médicales.
- Assurer les missions de directeur ou directrice référent du PIE des Urgences de Dordogne.

Nature des délégations associées au poste :

- Délégation de signature dans son champ de compétences.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

Expérience confirmée dans un poste de direction des affaires médicales.

Connaissances particulières requises :

- Expertise RH médicales.
- Expertise Stratégie médicale

Compétences professionnelles requises

- Sens élevé de l'intérêt général et des responsabilités
- Capacité d'adaptation, sens du travail en équipe et loyauté
- Capacité de pilotage d'objectifs stratégiques
- Capacités managériales et de conduite du changement
- Capacité à gérer des situations d'urgences, de crise afin d'assurer continuité et permanence des soins.
- Capacité à être force de propositions d'organisations médicales alternatives.

ANNEXE XVI

GROUPE HOSPITALIER BRETAGNE SUD (MORBIHAN)

Directeur ou directrice général(e) adjoint(e)**I. – Description de l'établissement**

Le Groupe Hospitalier Bretagne Sud, présent sur les départements du Morbihan et du Finistère, est l'établissement public de référence du territoire santé n° 3 de la région BRETAGNE. Il résulte de la fusion en 2018 de plusieurs structures : CH de Bretagne Sud, CH de Quimperlé, CH de Riantec, CH du Faouët.

Le GHBS est implanté sur 14 sites et dispose de 2255 lits et places. Il emploie 4780 personnels non médicaux et 535 praticiens et internes.

Son budget consolidé est de 496 M€.

Il est l'établissement support du GHT Bretagne SUD constitué sur le TS3 avec l'EPSM de Charcot (Caudan).

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Il assiste le directeur général dans la conduite générale de l'établissement et apporte une contribution dans la préparation, la définition et la mise en œuvre des axes stratégiques portés par l'institution : projet d'établissement, CPOM, PMSP, projet médico-social, projets transversaux.

Il participe au pilotage de l'établissement et à ce titre contribue à la coordination de l'équipe de direction dans l'ensemble des domaines d'activité.

Il supplée le Directeur Général sur ses périodes d'absence.

Contribution à la production et au suivi des axes stratégiques portés par la gouvernance

- Coordonner les travaux relatifs à l'élaboration et au suivi du projet d'établissement et en assurer la traduction dans le CPOM
- Assister le directeur dans la gestion des dossiers et arbitrages stratégiques
- Participer à la détermination et au suivi des orientations institutionnelles portées par le chef d'établissement

Coordination des instances internes et du comité de direction

- Préparer et suivre les ordres du jour du directoire et du conseil de surveillance
- Coordonner l'ensemble des instances de concertation de l'établissement, y compris dans la préparation des ordres du jour et des réponses institutionnelles
- Préparer l'ordre du jour du comité de direction en lien avec le chef d'établissement

Pilotage des projets transversaux

- Coordonner les dossiers et projets transversaux pilotés par la direction générale
- Animer et mobiliser la cellule projet institutionnelle
- Assurer le suivi et le reporting des projets structurants en lien avec l'équipe de direction

Suivi des dossiers d'autorisation et de coopération

- Assurer le reporting et le suivi des dossiers d'autorisation
- Coordonner les dispositifs stratégiques de coopération portées par l'établissement
- Assurer la représentation de l'établissement dans plusieurs instances de coopération

Relations institutionnelles et représentation externe

- Représenter à sa demande le directeur général dans les réunions, instances externes
- Faire le lien entre le GHBS et les partenaires locaux et institutionnels
- Contribuer aux relations avec les autorités de tutelle et de tarification

Performance et contractualisation interne

- Suivre la trajectoire budgétaire et financière de l'établissement
- Coordonner des conférences budgétaires trimestrielles
- Contribuer au plan d'action propre au secteur médico-social
- Assurer le suivi des contrats de pôle et de la délégation de gestion

Dialogue social interne

- Contribuer à l'animation du dialogue social interne avec les organisations syndicales
- Participer aux échanges institutionnels avec l'encadrement et les responsables médicaux
- S'assurer de l'évaluation des indicateurs de veille sociale

Gestion de crise et suppléance du directeur

- Coordonner les travaux relatifs au plan blanc
- Participer à la gestion des situations de crise

- Assurer la coordination de l'organisation de la communication interne et externe dans les situations exceptionnelles
- Suppléer le directeur général en son absence ou en cas d'empêchement

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle attendue

- Diversité des expériences professionnelles au sein de plusieurs directions fonctionnelles et de la direction générale
- Gestion des relations sociales et des partenariats externes
- Expériences confirmées dans l'élaboration et le suivi de projets stratégiques
- Expérience confirmée dans l'animation d'une équipe de direction et la gestion des instances

Compétences attendues

- Leadership
- Aptitude à la négociation
- Rigueur et discrétion professionnelles
- Capacités rédactionnelles et de reformulation
- Vision stratégique

ANNEXE XVII

CENTRES HOSPITALIERS DE L'AGGLOMÉRATION DE NEVERS, DE COSNE-COURS-SUR-LOIRE, DE DECIZE, DE CHÂTEAU-CHINON, DE LORMES, « HENRI DUNANT » DE LA CHARITÉ-SUR-LOIRE, EPSM « PIERRE LÔO », EHPAD DE SAINT-PIERRE-LE-MOÛTIER ET EHPAD DE LUZY (NIÈVRE)

Secrétaire général(e)

I. – Description de l'établissement

Présentation générale du GHT de la Nièvre :

Le Groupement hospitalier de territoire de la Nièvre comporte 9 établissements en direction commune et parties au groupement hospitalier de territoire de la Nièvre : le CH de l'agglomération de Nevers, le CH de Decize, le CHS Pierre Lôo de la Charité sur Loire, le CH de Cosne sur Loire, le CH Henri Dunant à la Charité sur Loire, le CH de Château-Chinon, le CH de Lormes, l'EHPAD de Luzuy, l'EHPAD de Saint Pierre-Le-Moûtier.

Présentation générale de l'établissement :

Le Centre hospitalier de l'agglomération de Nevers, établissement support du GHT 58 comprend 952 lits et places avec un plateau technique moderne (2 IRM, scanner, Tep Scan, médecine nucléaire, Laboratoire de biologie unique accrédité COFRAC). Une présentation générale de l'établissement est disponible sur le site : www.ch-nevers.fr

II. – Description du poste

Position dans l'organigramme de direction :

Liaisons hiérarchiques : Directeur des établissements parties du GHT de la Nièvre

Liaisons fonctionnelles : Directions fonctionnelles, Chefs de Pôles et Responsables de structures, Cadres Assistants de Pôles, Cadres de santé, Cadres administratifs, Cadres techniques

Missions générales, permanentes et spécifiques :

Le poste de secrétaire général du CHAN et du GHT est mis en place pour soutenir une orientation stratégique majeure souhaitée pour le GHT de la Nièvre à l'occasion de ses 10 ans d'existence (« temps II du GHT »), à savoir le renforcement de la direction générale des établissements parties en vue de faciliter un réel pilotage territorial, une meilleure dynamique projet, performance et partenariat ainsi qu'une plus grande synergie entre établissements, notamment sur les fonctions supports.

Ceci s'inscrit dans une réorganisation globale de la direction générale avec la mise en place par ailleurs d'une fonction d'Adjoint au Directeur (axe : « performance ») et de Directeur de cabinet (axe : « politique »). Le Secrétaire général sera quant à lui positionné sur l'axe « projets ».

Le secrétaire général du CHAN et du GHT est en charge, avec l'Adjoint au Directeur, d'appuyer le Directeur dans la conduite générale du CHAN et du GHT et d'assurer la continuité de la fonction de direction générale ; il exerce plus particulièrement une mission de pilotage et de coordination stratégique et opérationnelle à l'échelle du CHAN et du GHT concernant le cadre d'action stratégique, les projets institutionnels, de pôle et des services, avec

l'objectif général d'une amplification de la dynamique projet et partenariale et d'une sécurisation du suivi des projets et sur le plan légal et réglementaire. Dans ce cadre, ses principales missions sont les suivantes :

- Supervision stratégique et pilotage opérationnel du cadre d'action stratégique du CHAN et du GHT de la Nièvre : suivi du PMSP du GHT, suivi des contrats et projets de pôle, suivi du projet d'établissement du CHAN, suivi des projets de service, suivi du CPOM GHT et des annexes propres au CHAN, suivi des missions d'audit et d'inspection (CRC notamment), coordination des réponses aux différentes enquêtes... ;
- Pilotage des instances du GHT (en collaboration avec le directeur de cabinet du GHT pour le CTEL) ;
- Suivi, sécurisation et adaptation du cadre juridique d'action du GHT, du CHAN et de la direction commune : convention constitutive du GHT, règlements intérieurs, convention de direction commune, délégations de signature, décisions du directeur à portée générale, instances...
- Animation stratégique et opérationnelle de la dynamique projet au sein du CHAN. En particulier, en charge du pilotage de la commission « projets » du CHAN visant à instruire, prioriser et valider les projets institutionnels, de pôle et de service ;
- Suivi des partenariats et des coopérations territoriales du CHAN et du GHT ; en particulier les coopérations inter-établissements (notamment avec le CHU de Dijon-Bourgogne) et l'animation du lien ville – hôpital et suivi des démarches projets territoriales sur le territoire de Nevers ;
- Suivi des dossiers d'autorisations du CHAN ;
- Animation de la politique de communication interne et externe du CHAN ;
- Pilotage et animation des relations avec les usagers et du parcours patient du CHAN.

Le secrétaire général dispose d'une équipe dédiée avec notamment une responsable des affaires générales, une chargée des relations avec les usagers et un temps de secrétariat. Un poste de chargé de communication est disponible mais devra faire l'objet d'un arbitrage.

A noter que dans le cadre de sa mission en lien avec les usagers, le secrétaire général a sous sa supervision les archives médicales et le service social.

Nature des délégations associées au poste :

Le Secrétaire général dispose d'une délégation générale en cas d'absence ou d'empêchement du Directeur et de l'Adjoint au Directeur ; il dispose par ailleurs de délégations spécifiques en lien avec les affaires générales et les relations avec les usagers.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- Formation EHESP
- Chefferie d'établissement / intérim de chefferie d'établissement / direction déléguée
- Expérience consolidée en management et en conduite de projets hospitaliers
- Expérience de gestion hospitalière / médico-sociale
- Connaissances particulières requises / prévues :
- Pilotage et conduite de projet
- Maîtrise de la réglementation relative aux groupements hospitaliers de territoire
- Maîtrise de la réglementation sur les autorisations d'activité et le droit des relations avec les usagers

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Aptitude à l'écoute, à la négociation et à la concertation
- Autonomie et capacité à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser
- Esprit de synthèse et rigueur
- Capacités rédactionnelles
- Réactivité et disponibilité
- Capacité à faire travailler des équipes pluri-professionnelles

ANNEXE XVIII

CENTRES HOSPITALIERS D'ARRAS, DU TERNOIS ET DE BAPAUME (PAS-DE-CALAIS)

**Directeur ou directrice adjoint(e) en charge du pilotage
de la performance et des ressources****I. – Description de l'établissement**

Présentation générale de l'établissement :

Le Groupement Hospitalier Artois Ternois regroupe en direction commune les Centres Hospitaliers d'Arras, de Bapaume et du Ternois.

Il constitue l'offreur de soins de référence du territoire, étant notamment siège de SAMU et assurant une activité de maternité de niveau 3 (2 600 naissances par an).

L'ensemble du GHAT représente 400 millions d'euros de budget pour près de 3 500 professionnels non médicaux et 300 praticiens. Il assure une offre de soins complète au bassin de population (environ 300 000 habitants).

Les directions fonctionnelles sont pilotées de manière transversales depuis le Centre Hospitalier d'Arras.

II. – Description du poste

Le directeur adjoint en charge du pilotage stratégique la performance et des ressources assure un rôle d'animation, de pilotage et de coordination au sein du Centre Hospitalier d'Arras afin d'accompagner le développement des activités tout en veillant à l'équilibre médico-économique de la structure. Il est l'interlocuteur privilégiée de l'Agence Régionale de Santé dans les échanges touchant au dialogue de gestion avec la tutelle et la contractualisation du retour à l'équilibre.

Il anime la démarche de performance au sein de l'établissement, et assure le dialogue de gestion avec l'ensemble des pôles au regard de leur situation médico-économique. Il étudie et valide les projets proposés au regard des études médico-économiques, et assure le lien avec les autres directions fonctionnelles concernées.

Il assure en propre la Direction des Affaires Financières regroupant :

- Le département budgétaire
- Le bureau des entrées et le service facturation (central et médico-social)
- Le département d'information médicale
- Le contrôle de gestion.
- Le responsable financier des Centres Hospitaliers de Bapaume et du Ternois

Il est responsable à ce titre de l'ensemble des obligations et missions traditionnellement dévolue à la Direction des Affaires Financières.

Il a également la charge de l'adéquation de la GPMC non médicale au projet d'établissement. Il assure à ce titre l'autorité sur la Direction des Ressources Humaines. Il est assisté d'un Directeur des Ressources Humaines (emploi de groupe 3) sur cette fonction.

Il a personnellement la charge de la validation des créations de postes en cas de création d'activité et de mise en adéquation des cadres de fonctionnement en cas d'ajustement du capacitaire. Il assure la Présidence Déléguée de la sous-commission consacrée à la qualité de vie, aux conditions de travail et à la santé au travail (F3SCT) du CSE. Il propose l'ordre du jour du CSE en lien avec le DRH.

En cas d'absence du DRH, il est amené à le suppléer sur la conduite de la direction.

Il assure également une mission spécifique d'accompagnement du Service d'Accès aux Soins du Pas de Calais et représente le directeur général lors des instances de gouvernance de celui-ci.

III. – Profil recherché

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

La pratique antérieure des directions fonctionnelles relatives aux finances et aux ressources humaines médicales et non médicales sont indispensables.

Une connaissance fine des fonctionnements hospitaliers et des équilibres de gouvernance est nécessaire.

Le candidat doit être en mesure d'allier une capacité de synthèse et d'arbitrage des dossiers instruits à une capacité de leadership et de diplomatie afin de garantir la cohésion interne autour de la démarche de performance.

ANNEXE XIX

CENTRE HOSPITALIER DE LA CÔTE BASQUE, DU CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-PALAIS, DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC DE GARAZI, DE L'EHPAD LARRAZKENA À HASPARREN, ET DE L'EHPAD JEAN-DITHURBIDE À SARE (PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)

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

Le GHT dessert un bassin de vie couvrant le territoire Navarre Côte Basque ainsi qu'une partie des Landes et du Béarn-Soule. Il présente une dimension médico-sociale avec 11 EHPAD : 7 rattachés aux établissements sanitaires, 2 membres à Sare et Hasparren et 2 membres associés du Sud Landes à Capbreton et Saint-Martin-de-Seignanx, soit 813 lits.

Sa gouvernance a été renforcée en 2025 par la création d'une Commission médicale unifiée de groupement (CMUG) et d'une Commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques unifiée (CSIRMTUG). Sa stratégie commune repose sur le projet unique des établissements, le projet médico-soignant partagé et des politiques coordonnées en matière de qualité, de gouvernance, d'écologie et de droits des usagers. Les trois établissements sanitaires ont été certifiés en avril 2026 avec la mention « qualité des soins confirmée ». Les structures médico-sociales ont été évaluées avec succès.

Le Centre hospitalier de la Côte Basque (CHCB) est organisé sur quatre sites : Saint-Léon pour le MCO, Cam de Prats pour la psychiatrie adulte et la gériatrie, Lormand pour la pédopsychiatrie et Saint-Jean-de-Luz pour la gériatrie et la neuro-rééducation. Ses activités sont réparties en 11 pôles, dont 7 inter-établissements.

Le CHCB dispose de 1 289 lits et places, dont 450 en MCO, 70 en SMR, 267 en EHPAD, 150 en USLD et 121 en psychiatrie. En 2025, il a réalisé près de 159 000 journées d'hospitalisation, 61 000 passages aux urgences, 1 988 naissances et 408 000 consultations. Il emploie 4 164 professionnels, dont 535 médicaux, pour un budget de près de 485 millions d'euros.

Le Centre hospitalier de Saint-Palais dispose de 73 lits et places et emploie 278 professionnels.

L'Établissement public de santé de Garazi réunit 14 lits de médecine, 30 lits de SMR et trois EHPAD accueillant 196 résidents ; il emploie 228 agents.

Enfin, les EHPAD de Sare et d'Hasparren accueillent respectivement 112 et 92 résidents et emploient 117 et 100 agents.

II. – Description du poste

Le Directeur des ressources humaines – Coordonnateur général des soins, placé sous l'autorité du Directeur, est membre de l'équipe de direction. Il participe à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la stratégie des cinq établissements et du GHT Navarre-Côte Basque.

Il exerce une double responsabilité : la direction des ressources humaines des personnels non médicaux et la coordination générale des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques. Il garantit la cohérence entre politique sociale, compétences, organisations, qualité des soins et objectifs médico-économiques.

Dans le domaine des ressources humaines, il propose et déploie la politique sociale du GHT, pilote la DRH et sécurise les décisions. Il suit les effectifs, les emplois et la masse salariale, conduit le dialogue social et coordonne les politiques de recrutement, d'attractivité, de fidélisation, de mobilité, de formation et de développement professionnel. Il veille aux conditions de travail, à la prévention des risques, au maintien dans l'emploi, à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations.

Dans le domaine des soins, il participe à l'élaboration du projet médico-soignant partagé. Il préside la commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques unifiée de groupement et coordonne l'encadrement paramédical supérieur. Il garantit la continuité, la qualité et la sécurité des soins, l'adéquation des compétences aux besoins ainsi que la gestion des capacités, des flux et des situations de crise.

Il accompagne les transformations organisationnelles, contribue à la performance, développe le dialogue de gestion avec les pôles et soutient l'innovation et la recherche paramédicale. Bénéficiant d'une délégation de signature, il peut représenter le Directeur et conduire tout dossier stratégique, transversal ou sensible relevant des établissements et du GHT.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

Le candidat recherché devra disposer d'une expérience hospitalière significative à plusieurs niveaux :

- En nombre d'années d'expérience
- En taille et en diversité de structures (sanitaire/médico-social)
- Des compétences particulières dans le domaine de la gestion des ressources humaines au regard des enjeux de l'établissement

- Une expérience forte en matière d’approche territoriale de la gestion des dossiers dans le cadre d’une gouvernance intégrée au sein du GHT

Connaissances particulières nécessaires :

- Connaissance du système de santé et de ses évolutions ;
- Expérience en conception et conduite de projets,
- Maîtrise des techniques de conduite du changement
- Capacité à expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- Savoir-être pour gérer la complexité du jeu des acteurs

Compétences professionnelles requises :

- Sens du service public et de l’intérêt général ;
- Capacité à arbitrer et à décider ;
- Capacité à être autonome et à prendre des initiatives ;
- Capacité à travailler en équipe ;
- Sens de la confidentialité et de la loyauté
- Rigueur et méthode ;
- Aptitude à l’écoute, à la concertation et à la négociation ;
- Excellent relationnel, capacité d’adaptation à différentes situations et différents interlocuteurs

ANNEXE XX

CENTRE HOSPITALIER DE LA CÔTE BASQUE, DU CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-PALAIS, DE L’ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE GARAZI, DE L’EHPAD LARRAZKENA À HASPARREN, ET DE L’EHPAD JEAN-DITHURBIDE À SARE (PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)

Adjoint(e) au directeur

I. – Description de l’établissement

Le GHT dessert un bassin de vie couvrant le territoire Navarre Côte Basque ainsi qu’une partie des Landes et du Béarn-Soule. Il présente une dimension médico-sociale avec 11 EHPAD : 7 rattachés aux établissements sanitaires, 2 membres à Sare et Hasparren et 2 membres associés du Sud Landes à Capbreton et Saint-Martin-de-Seignanx, soit 813 lits.

Sa gouvernance a été renforcée en 2025 par la création d’une Commission médicale unifiée de groupement (CMUG) et d’une Commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques unifiée (CSIRMTUG).

Sa stratégie commune repose sur le projet unique des établissements, le projet médico-soignant partagé et des politiques coordonnées en matière de qualité, de gouvernance, d’écologie et de droits des usagers. Les trois établissements sanitaires ont été certifiés en avril 2026 avec la mention « qualité des soins confirmée ». Les structures médico-sociales ont été évaluées avec succès.

Le Centre hospitalier de la Côte Basque (CHCB) est organisé sur quatre sites : Saint-Léon pour le MCO, Cam de Prats pour la psychiatrie adulte et la gériatrie, Lormand pour la pédopsychiatrie et Saint-Jean-de-Luz pour la gériatrie et la neuro-rééducation. Ses activités sont réparties en 11 pôles, dont 7 inter-établissements.

Le CHCB dispose de 1 289 lits et places, dont 450 en MCO, 70 en SMR, 267 en EHPAD, 150 en USLD et 121 en psychiatrie. En 2025, il a réalisé près de 159 000 journées d’hospitalisation, 61 000 passages aux urgences, 1 988 naissances et 408 000 consultations. Il emploie 4 164 professionnels, dont 535 médicaux, pour un budget de près de 485 millions d’euros.

Le Centre hospitalier de Saint-Palais dispose de 73 lits et places et emploie 278 professionnels.

L’Établissement public de santé de Garazi réunit 14 lits de médecine, 30 lits de SMR et trois EHPAD accueillant 196 résidents ; il emploie 228 agents.

Enfin, les EHPAD de Sare et d’Hasparren accueillent respectivement 112 et 92 résidents et emploient 117 et 100 agents.

II. – Description du poste

L’adjoint au Directeur est placé sous l’autorité du Directeur de l’établissement. Il l’assiste dans la définition, la mise en œuvre et l’évaluation de la stratégie des établissements de la direction commune et du GHT. Il peut recevoir des missions spécifiques et assurer le remplacement du Directeur en son absence, dans le cadre d’une délégation de signature.

Il contribue au pilotage global de l’établissement sur les plans stratégique, organisationnel, financier, humain et territorial. Il veille à la cohérence des projets institutionnels et médico-soignants des établissements de la direction commune. En lien avec le Directeur, le/la président(e) de la CMUG et le président de la CSIRMTUG, il participe à l’élaboration et à la mise en œuvre des politiques institutionnelles et médicales.

Ses principales missions sont :

- Stratégie : contribuer aux orientations stratégiques, au projet d'établissement, aux arbitrages sensibles et à l'analyse des risques, tout en veillant au respect des objectifs contractuels (CPOM, autorisations, engagements ARS).
- Gouvernance et territorialité : gérer les instances de l'établissement support et du GHT, contribuer à sa gouvernance, coordonner les projets de pôles et services et développer les coopérations avec les établissements et acteurs de santé du territoire.
- Coordination de la direction : participer à la coordination de l'équipe de direction, favoriser la transversalité entre directions et accompagner le développement des compétences managériales.
- Affaires générales : coordonner les dossiers et courriers de la Direction Générale, gérer les autorisations d'activités, superviser les CPOM concernés et suivre les travaux des comités locaux de santé.
- Représentation institutionnelle : représenter le Directeur, assurer les relations avec les autorités de tutelle et partenaires, et représenter le CHCB et le GHT dans les instances régionales et nationales.
- Transformation et performance : coordonner le plan de performance, superviser les démarches de transformation et d'amélioration de l'efficacité, renforcer le dialogue de gestion et suivre les projets structurants (immobilier, logistique, organisation, système d'information).

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

Le candidat recherché devra disposer d'une expérience hospitalière significative à plusieurs niveaux :

- En nombre d'années d'expérience
- En taille et en diversité de structures (sanitaire/médico-social)
- Des compétences particulières dans le domaine de la stratégie financière au regard des enjeux de l'établissement
- Une expérience forte en matière d'approche territoriale de la gestion des dossiers dans le cadre d'une gouvernance intégrée au sein du GHT

Connaissances particulières nécessaires :

- Connaissance du système de santé et de ses évolutions ;
- Expérience en conception et conduite de projets,
- Maîtrise des techniques de conduite du changement
- Capacité à expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- Savoir-être pour gérer la complexité du jeu des acteurs

Compétences professionnelles requises :

- Sens du service public et de l'intérêt général
- Capacité à arbitrer et à décider
- Capacité à être autonome et à prendre des initiatives
- Capacité à travailler en équipe
- Sens de la confidentialité et de la loyauté
- Rigueur et méthode
- Aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation.

Excellent relationnel, capacité d'adaptation à différentes situations et différents interlocuteurs.

ANNEXE XXI

CENTRE HOSPITALIER PAU, CENTRE GÉRONTOLOGIQUE DE PONTACQ-NAY-JURANÇON ET CENTRE HOSPITALIER DE MAULÉON-LICHARRE, CENTRE HOSPITALIER D'OLORON SAINTE-MARIE (PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)

Directeur ou directrice adjoint(e) en charge des affaires générales et des coopérations, des affaires médicales, des affaires juridiques et des relations avec les usagers

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Pau est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Béarn et Soule. Établissement public de santé de référence du territoire, il assure des missions de soins, d'enseignement, de recherche, de prévention et de santé publique.

Le Centre Hospitalier développe une offre de soins complète en médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, soins médicaux et de réadaptation, gériatrie et activités médico-techniques. Il s'inscrit dans une dynamique

permanente de transformation, d'innovation et de coopération territoriale, notamment dans le cadre de la direction commune avec le CH d'OLORON, le CH de MAULEON et le CENTRE GERONTOLOGIQUE PONTACQ NAY JURANCON.

Dans ce contexte, la Direction des affaires générales, des coopérations et des affaires médicales joue un rôle central en appui direct du chef d'établissement. Cette direction joue en effet un rôle de coordination et d'interface de l'ensemble des coopérations entre les établissements du territoire relatives aux aspects stratégiques de ces dernières comme à ceux concernant la gestion des ressources humaines médicales.

II. – Description du poste

Sous l'autorité du Directeur, le Directeur adjoint participe à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle. Il assure le suivi et le pilotage de l'ensemble des coopérations externes de l'établissement qu'elles soient dans le périmètre du Groupement Hospitalier de Territoire ou en dehors. Il coordonne et pilote également l'ensemble de la communication institutionnelle de l'établissement et assure le pilotage opérationnel du Fonds de dotation des hôpitaux du Béarn et De la Soule. Il accompagne également les pôles de l'établissement dans leurs projets de développement qu'il en soit ou non le directeur référent.

De manière plus précise, les actions menées dans chacun des périmètres concernés sont les suivantes :

Direction des affaires médicales :

- Coordination de la gestion et du suivi des carrières (sénior et junior)
- Coordination des contacts avec la CNG, l'ARS sur les questions liées au personnel médical
- Suivi budgétaire mensuel et infra- annuel et construction de l'EPRD PM
- Constitution et suivi des conventions de partenariats et de temps partagé avec les autres établissements du GHT et hors GHT
- Gestion et suivi CME et sous commissions CME
- Gestion et suivi des organisations médicales et du temps de travail
- Animation de la fonction DAM du GHT en lien avec les établissements de la direction commune
- Gestion de la paye médicale
- Gestion de la formation continue médicale

Direction des relations usagers et des affaires juridiques

- Coordination de la gestion des plaintes, des réclamations, des procédures contentieuses, des réquisitions, des demandes de dossiers médicaux, des demandes de protection fonctionnelle
- Supervision des analyses juridiques réalisées
- Gestion et animation de la commission des usagers et de la commission des usagers de territoire.

Direction des affaires générales et des coopérations :

- Gestion et suivi de toutes les coopérations de l'établissement : avec les établissements de santé publiques du GHT ou hors GHT, les associations du territoire, les structures et institutions publiques, etc.
- Supervision des relations avec l'ARS avec notamment la coordination de l'ensemble des dossiers d'autorisation de soins et d'équipements lourds
- Supervision et animation de la politique de communication de l'établissement et du GHT
- Supervision et gestion des actions de santé publiques
- Gestion de l'ensemble des instances de l'établissement (hors CSE et CSIRMT) et du GHT
- Animation et coordination opérationnelle, logistique et événementielle du fonds de dotation des établissements du GHT
- Participation à la mise en œuvre du schéma directeur immobilier de l'établissement
- Assure le suivi et la coordination des coopérations territoriales relevant de sa responsabilité au premier rang desquelles les fédérations médicales inter-hospitalières existantes entre les établissements du GHT et hors GHT.

Référent de plusieurs pôles médicaux.

III. – Profil recherché

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

Connaissances

- Connaissances approfondies des règles de gestion des ressources humaines médicales
- Maîtrise du droit hospitalier, du droit de la santé, du régime des autorisations sanitaires et du fonctionnement des instances
- Solides connaissances en droit des coopérations sanitaires
- Maîtrise des circuits de gestion des plaintes et des réclamations ainsi que des régimes de responsabilité
- Bonne connaissance de l'organisation hospitalière, des politiques de santé et des coopérations territoriales.

Compétences

- Forte capacité d'analyse stratégique et d'aide à la décision
- Forte capacité de synthèse et rédactionnelles
- Aptitude à conduire des projets complexes, à piloter des transformations et à accompagner le changement
- Capacité à manager des équipes pluridisciplinaires et à conduire le changement
- Maîtrise des techniques d'animation de réunion, de négociation et de communication
- Capacité à produire des analyses structurées et étayées
- Aptitude à gérer les situations complexes, les priorités et les situations d'urgence
- Capacités d'adaptation et organisationnelle indispensables au regard du périmètre du poste.

Qualités professionnelles

- Leadership et capacité à fédérer les équipes
- Qualités pédagogiques
- Sens du dialogue, de l'écoute et de la concertation
- Loyauté institutionnelle
- Disponibilité et réactivité
- Rigueur, méthode et sens de l'organisation
- Esprit d'initiative et capacité d'anticipation
- Esprit d'analyse et de synthèse
- Sens du travail en équipe et des responsabilités.

Management et gouvernance

- Encadrer, animer et accompagner les équipes placées sous sa responsabilité
- Développer les compétences des collaborateurs et conduire les évolutions organisationnelles
- Participer aux gardes de direction
- Participer aux instances de gouvernance de l'établissement
- Répondre aux enquêtes nationales, régionales et institutionnelles relevant de son domaine de compétence
- Représenter l'établissement dans les groupes de travail départementaux, régionaux et nationaux.

ANNEXE XXII

CENTRE HOSPITALIER PAU, CENTRE GÉRONTOLOGIQUE DE PONTACQ-NAY-JURANÇON ET CENTRE HOSPITALIER DE MAULÉON-LICHARRE, CENTRE HOSPITALIER D'OLORON SAINTE-MARIE (PYRÉNÉES-ATLANTIQUES)

**Directeur ou directrice adjoint(e) en charge des finances,
du pilotage stratégique et médico-économique**

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier de Pau est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Béarn et Soule. Établissement public de santé de référence du territoire, il assure des missions de soins, d'enseignement, de recherche, de prévention et de santé publique.

Le Centre Hospitalier développe une offre de soins complète en médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, soins médicaux et de réadaptation, gériatrie et activités médico-techniques. Il s'inscrit dans une dynamique permanente de transformation, d'innovation et de coopération territoriale, notamment dans le cadre de la direction commune avec le CH d'OLORON, le CH de MAULEON et le CENTRE GERONTOLOGIQUE PONTACQ NAY JURANCON.

Dans ce contexte, la Direction des affaires générales, des coopérations et des affaires médicales joue un rôle central en appui direct du chef d'établissement. Cette direction joue en effet un rôle de coordination et d'interface de l'ensemble des coopérations entre les établissements du territoire relatives aux aspects stratégiques de ces dernières comme à ceux concernant la gestion des ressources humaines médicales.

II. – Description du poste

Sous l'autorité du Directeur, le Directeur adjoint participe à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle. Il assure le pilotage financier, médico-économique et stratégique des établissements de la direction commune et accompagne les pôles dans leurs projets de développement.

Pilotage financier

- Élaborer, coordonner et assurer le suivi de l'EPRD et du Plan Global de Financement Pluriannuel (PGFP).
- Garantir la qualité comptable de l'établissement et piloter la démarche de certification des comptes.
- Assurer l'analyse financière des établissements et proposer les mesures nécessaires à l'amélioration de leur situation financière.
- Superviser le contrôle de gestion et développer les outils de pilotage médico-économiques.

- Piloter le Contrat de Retour à l'Équilibre Financier (CREF) sur l'ensemble du périmètre de la direction commune.
- Gérer les moyens et les ressources financières des établissements à travers l'élaboration et le suivi des budgets d'exploitation et d'investissement.
- Assurer l'interface avec le comptable public, notamment en matière de délais de paiement, de trésorerie et de recouvrement.

Pilotage stratégique et médico-économique

- Contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle en :
- Produisant des études médico-économiques permettant d'éclairer les décisions stratégiques.
- Préparant des analyses, scénarios prospectifs et éléments d'aide à la décision destinés aux instances de gouvernance.
- En identifiant, analysant et évaluant les opportunités de développement de l'offre de soins, de recherche et d'innovation.
- Assurer le pilotage de projets à forts enjeux organisationnels et accompagner leur mise en œuvre.
- Accompagner la contractualisation interne en réalisant notamment le suivi des contrats de pôle.
- Suivre les résultats médico-économiques des pôles.

Définir, piloter et évaluer la stratégie institutionnelle en matière de gestion administrative du patient et de la chaîne de facturation.

- Superviser les secteurs des admissions, de la facturation, du bureau des entrées et du standard.
- Garantir la qualité et la sécurisation de la chaîne de recettes, depuis l'identification du patient jusqu'au recouvrement des créances.
- Veiller à l'optimisation des recettes de l'établissement par l'amélioration de la qualité de la facturation, la réduction des rejets et la fiabilisation des processus administratifs.
- Piloter les actions visant à améliorer le taux de recouvrement, les délais de facturation.
- Développer une démarche d'amélioration continue facturation, en lien avec les pôles.
- Encadrer les équipes administratives relevant de son périmètre et accompagner le développement de leurs compétences.

Participation à la mise en œuvre du schéma directeur immobilier des établissements de la direction commune.
Référént de plusieurs pôles médicaux

Coopérations et structures territoriales

- Assurer le suivi financier du Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) de blanchisserie.
- Assurer la coordination financière et administrative du GCS TEP Scan.
- Participer au développement des coopérations territoriales et au suivi des conventions relevant de son périmètre.
- Assure le suivi financier des actions du Fonds de Dotation des Hôpitaux du Béarn.

III. – Profil recherché

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

Connaissances

- Connaissances approfondies des finances hospitalières et de la comptabilité publique hospitalière.
- Maîtrise du droit hospitalier, du droit de la santé, du régime des autorisations sanitaires et du fonctionnement des instances.
- Solides connaissances en contrôle de gestion, analyse financière et pilotage médico-économique.
- Bonne connaissance de l'organisation hospitalière, des politiques de santé et des coopérations territoriales.

Compétences

- Forte capacité d'analyse stratégique et d'aide à la décision.
- Aptitude à conduire des projets complexes et à piloter des transformations.
- Capacité à manager des équipes pluridisciplinaires et à conduire le changement.
- Maîtrise des techniques d'animation, de négociation et de communication.
- Capacité à produire des analyses financières et médico-économiques.
- Aptitude à gérer les situations complexes, les priorités et les situations d'urgence.

Qualités professionnelles

- Leadership et capacité à fédérer les équipes.
- Qualités pédagogiques.
- Sens du dialogue, de l'écoute et de la concertation.
- Loyauté institutionnelle.

- Disponibilité et réactivité.
- Rigueur, méthode et sens de l'organisation.
- Esprit d'initiative et capacité d'anticipation.
- Esprit d'analyse et de synthèse.
- Sens du travail en équipe et des responsabilités.

Management et gouvernance

- Encadrer, animer et accompagner les équipes placées sous sa responsabilité.
- Développer les compétences des collaborateurs et conduire les évolutions organisationnelles.
- Participer aux gardes de direction.
- Participer aux instances de gouvernance de l'établissement.
- Répondre aux enquêtes nationales, régionales et institutionnelles relevant de son domaine de compétence.
- Représenter l'établissement dans les groupes de travail régionaux et nationaux.

ANNEXE XXIII

HOPITAUX NORD-OUEST (HNO) DE VILLEFRANCHE SUR SAÔNE, DE TARARE-GRANDRIS, DE TRÉVOUX, DE BEAUJEU-BELLEVILLE ET L'EHPAD RÉSIDENCE COURAJOD – BLACE (RHÔNE)

Directeur ou directrice général(e) adjoint(e)

I. – Description de l'établissement

Les Hôpitaux Nord-Ouest (HNO) sont constitués en direction commune autour des HNO Villefranche sur Saône, également établissement support du GHT. Ils proposent une offre de soins complète dans les domaines de la médecine, de la chirurgie, de l'obstétrique, des soins critiques, du SMR, de la gériatrie et du médico-social sur le territoire Nord Rhône et sur l'Ouest de l'Ain. Ils assurent un service de santé de proximité et de recours au bénéfice d'un bassin de population de plus de 300 000 habitants.

Les HNO regroupent les hôpitaux de Beaujeu - Belleville-en-Beaujolais (69), Tarare Grandris (69), Trévoux (01), Villefranche-sur-Saône (69) et les 10 EHPAD qui leur sont rattachés.

Cette organisation multi-sites permet de porter une stratégie territoriale structurée autour de filières médicales et de l'organisation du parcours du patient. Les HNO assurent également le pilotage de la filière gériatrique territoriale et animent un réseau de coopération avec les acteurs de santé du territoire de recours mais également les établissements médico-sociaux, les CPTS, les associations.

II. – Description du poste

Le Directeur Général Adjoint est placé sous l'autorité directe du Directeur Général. A ce titre, il participe à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la stratégie de la Direction Commune.

Il exerce un rôle d'appui à la Direction Générale dans la conduite de projets structurants ou le suivi des dossiers qui peuvent lui être confiés.

Ses relations fonctionnelles s'exercent avec la Direction Générale, l'ensemble de l'équipe de direction, les présidents et vice-présidents de CME, le président de la CMG, les chefs de pôle, les cadres supérieurs HNO, les représentants du personnel.

Missions générales auprès de la Direction Générale

Contribuer à l'élaboration, au déploiement et à l'évaluation de la stratégie des Hôpitaux Nord-Ouest ;

Participer à la préparation, à l'animation et au suivi des instances de gouvernance et de concertation ;

- Organiser le reporting régulier sur les dossiers relevant de son périmètre et veiller à la lisibilité des décisions ;
- Participer à la gestion des situations complexes, des tensions organisationnelles, des mouvements sociaux et des situations sanitaires exceptionnelles ;
- Assurer la représentation de l'établissement auprès des partenaires internes et externes sur les sujets relevant de sa délégation ;
- Participer aux réunions avec l'ARS, les élus, les partenaires territoriaux, les acteurs sanitaires et médico-sociaux et les représentants des professionnels ;
- Assurer l'intérim du Directeur Général en cas d'absence ou d'empêchement.

Direction des Ressources Médicales de la Direction Commune

Le Directeur Général Adjoint assure le pilotage stratégique et opérationnel de la Direction des Ressources Médicales pour l'ensemble de la Direction Commune. Il définit et met en œuvre, en lien avec le Directeur Général, les Présidents de CME, les chefs de pôle et les responsables médicaux, la politique institutionnelle de gestion des ressources médicales.

Il manage une équipe composée d'une adjointe et de 5 gestionnaires ainsi que de ressources mutualisées avec la DRH HNOV.

Il a notamment pour mission de :

- Définir et piloter la politique d'attractivité, de recrutement, d'accueil et de fidélisation des professionnels médicaux ;
- Sécuriser les processus relatifs aux contrats médicaux, conventions, exercices territoriaux et coopérations ;
- Piloter avec les COPS et CME les dispositifs de permanence des soins, de continuité médicale et de temps médical ;
- Accompagner les chefs de pôle et responsables médicaux dans l'analyse des besoins, l'évolution des organisations et la consolidation des équipes ;
- Garantir un dialogue régulier, transparent et constructif avec la communauté médicale et les instances médicales ;
- Assurer le suivi stratégique du Projet Social HNO volets personnel médical.

Pilotage du dialogue de gestion avec les pôles

Le Directeur Général Adjoint pilote et anime le dialogue de gestion avec les pôles, en lien avec les directions fonctionnelles, les chefs de pôle, les cadres supérieurs de pôle et les responsables médicaux. Cette mission vise à renforcer la responsabilisation des acteurs et la cohérence entre objectifs institutionnels, moyens alloués et résultats attendus.

- Coordonner le dialogue de gestion entre les pôles et les directions fonctionnelles ;
- Superviser le suivi des contrats de pôle et de leur déclinaison opérationnelle ;
- Préparer les arbitrages nécessaires en lien avec la Direction Générale ;
- Coordonner la définition des outils de pilotage, des tableaux de bord et des modalités de reporting.

Direction déléguée des Hôpitaux Nord-Ouest Tarare Grandris

Le Directeur Général Adjoint assure la direction déléguée des Hôpitaux Nord-Ouest Tarare Grandris. Il représente la Direction Générale sur le site et garantit la déclinaison locale des orientations institutionnelles de la Direction Commune. A ce titre, il doit :

- Assurer le pilotage opérationnel du site et l'animation de l'équipe de direction locale ;
- Garantir la continuité, la qualité et la sécurité des prises en charge sanitaires et médico-sociales ;
- Accompagner les projets médicaux, soignants, médico-sociaux et organisationnels du site ;
- Suivre les enjeux d'activité, de ressources humaines, de qualité, de finances et d'organisation ;
- Développer les relations avec les partenaires locaux, les acteurs de ville et les institutions du territoire ;
- Animer le dialogue social local ;
- Garantir la continuité de la décision, de la représentation et du pilotage institutionnel.

III. – Profil recherché

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

Parcours professionnel attendu

Le poste s'adresse à un Directeur ou une Directrice d'Hôpital disposant d'une solide expérience de direction dans le secteur sanitaire et médico-social.

Une expérience confirmée dans un établissement public de santé, une direction commune, une direction de site ou une direction fonctionnelle à forts enjeux est attendue. Une expérience en Direction des Affaires Médicales, ainsi qu'une pratique du dialogue de gestion et de la gouvernance médicale, constitueraient des atouts importants.

Compétences attendues

- Excellente connaissance du fonctionnement des établissements publics de santé et de leur gouvernance ;
- Maîtrise des enjeux relatifs aux affaires médicales, à l'attractivité et à la fidélisation des praticiens ;
- Connaissance des règles statutaires et contractuelles applicables aux personnels médicaux ;
- Capacité à piloter un dialogue de gestion avec les pôles et à articuler enjeux médicaux, organisationnels, financiers et sociaux ;
- Expérience de conduite de projets complexes et de transformation des organisations ;
- Maîtrise des relations avec les tutelles, les élus, les partenaires territoriaux, la communauté médicale et les partenaires sociaux ;
- Capacité à structurer des outils de pilotage, de suivi et de reporting utiles à la décision.

Qualités professionnelles

- Vision stratégique et capacité à donner du sens ;
- Loyauté et capacité à travailler en confiance avec la Direction Générale ;
- Leadership managérial, sens du collectif et aptitude à fédérer ;
- Capacité d'analyse, de synthèse, d'arbitrage et d'aide à la décision ;
- Rigueur, méthode, sens de l'organisation et respect des engagements ;
- Aisance relationnelle, diplomatie, écoute et sens de la négociation ;

- Réactivité dans les situations complexes et capacité à gérer les priorités ;
- Disponibilité, adaptabilité, discrétion, éthique et respect de la confidentialité ;
- Sens de l'intérêt général et engagement au service du service public hospitalier.

Conditions particulières d'exercice

- Exercice multisite (une présence est attendue sur l'ensemble des principaux sites de la Direction Commune) ; participation aux astreintes de direction
- Disponibilité adaptée aux responsabilités exercées, aux impératifs de représentation et aux situations de crise ;
- Délégation de signature dans le périmètre confié.

ANNEXE XXIV

CENTRE HOSPITALIER MÉTROPOLE SAVOIE, CENTRE HOSPITALIER DE BELLEY, CENTRE HOSPITALIER D'ALBERTVILLE-MOUTIERS, CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-PIERRE D'ALBIGNY, EHPAD DE CHAM-PAGNE-EN-VALROMEY, EHPAD DE LHUIS, EHPAD DE NOVALAISE ET EHPAD DE YENNE (SAVOIE)

Directeur ou directrice des affaires médicales, adjoint(e) au directeur général

I. – Description de l'établissement

Issu de la fusion des hôpitaux de Chambéry et d'Aix les Bains en 2015, le CHMS est l'établissement support du GHT Savoie Belley. En direction commune avec les centres hospitaliers Bugey Sud (Belley, Ain), Albertville-Moutiers, Michel Dubettier (Saint Pierre d'Albigny et de plusieurs EHPAD autonomes du territoire, il est également un membre du GCS Clinique Herbert d'Aix les Bains.

Le CHMS offre une prise en charge globale de l'urgence et des soins programmé pour l'ensemble des disciplines, médicales, chirurgicales et obstétrique (plateau technique, réanimation adulte et néonatale, etc.) des soins médicaux et de réadaptation et une filière gériatrique complète.

Employeur de près de 5000 salariés et disposant d'un budget d'exploitation de plus de 500 millions d'euros, le CHMS maintient une politique d'investissement ambitieuse.

Le projet d'établissement 2023-2027 est en cours. Les principaux axes de développement concernent le déploiement d'un dossier patient informatisé de territoire, ainsi qu'un schéma directeur ambitieux, intégrant la reconstruction des sites aixois sur un tènement unique

II. – Description du poste

Coordonne la politique des affaires médicales du CHMS et du GHT, avec une intégration spécifique pour les établissements en direction commune. Assure la continuité de la direction générale en appui du DG et DGA.

III. – Profil recherché

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

Une expérience relative au management d'équipe, à l'accompagnement au changement et à la résolution des conflits, est attendue.

Une aptitude à animer un collectif dans une approche collégiale, à faire le lien entre l'ensemble des acteurs en entretenant une dynamique constructive d'amélioration des pratiques est recherchée.

- Aptitudes aux travaux collaboratifs, multidisciplinaires et transverses

ANNEXE XXV

GRUPE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (GHU) PARIS PSYCHIATRIE & NEUROSCIENCES

Secrétaire général(e)

I. – Description de l'établissement

Le Groupe Hospitalier Universitaire (GHU) Paris psychiatrie & neurosciences est né le 1er janvier 2019 de la fusion des anciens hôpitaux Sainte-Anne, Maison Blanche et Perray-Vaucluse. Leader dans le soin, l'enseignement et la recherche portant sur les maladies mentales et le système nerveux, le GHU Paris assure la prise en charge de proximité, de recours et de spécialité des Parisiens dans toutes les disciplines associées à la santé mentale et au cerveau au sein de 170 structures réparties dans la capitale ainsi que des unités à dimension médico-sociale dans le 91 et le 93.

Chaque année, le GHU Paris gère une file active de plus de 60 000 patients en psychiatrie et de 12 000 séjours en médecine-chirurgie. Il mène une politique proactive en matière de recours, de recherche et d'innovation grâce à des structures spécialisées (direction de la recherche, plateformes de recherche CRC/CRB, cellule d'épidémiologie, laboratoire de design intégré, tiers lieu), à la présence d'une unité Inserm sur son site et à un plateau technique complet en imagerie diagnostique et interventionnelle, neuropathologie, biologie médicale et pharmacie.

Le groupe hospitalier emploie 5 700 personnels hospitaliers, dont près de 600 médecins. Son budget consolidé pour l'année 2025 s'élève à 550 millions d'euros.

II. – Description du poste

Membre de la direction générale, le Secrétaire Général assiste la directrice générale et son adjoint dans l'ensemble de leurs missions, notamment :

- Coordination de l'équipe de direction
- Animation de la vie institutionnelle de l'établissement (instances, dialogue avec la communauté médicale, relations avec les partenaires sociaux, etc.)
- Mise en œuvre du projet d'établissement dans l'ensemble de ses volets, visant notamment au maintien et au développement d'une offre de soins de qualité à destination des patients et de leurs familles, en veillant à une juste utilisation des ressources et au maintien des équilibres financiers annuels et pluriannuels.

Missions spécifiques :

Plus spécifiquement, le Secrétaire Général a en charge des dossiers suivants, en lien avec la directrice générale et son adjoint :

- Supervision du dossier « Hôpital Nord – Campus Maison Blanche » en lien avec les directions concernées
- Responsabilité sur la cellule d'audit interne, qui lui est directement rattachée.

III. – Profil recherché

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

Qualités attendues :

- Rigueur et esprit de synthèse
- Compétences managériales : animer, diriger, mobiliser, entraîner des équipes, négocier, gestion des conflits
- Capacités relationnelles, d'écoute et de dialogue
- Capacité de synthèse et vision stratégique
- Forte implication dans le management relationnel et humain, coordination d'équipe
- Solides compétences en gestion de projet
- Aptitudes à la conduite du changement
- Aptitudes à la prise de décision et à l'arbitrage,

ANNEXE XXVI

CENTRE HOSPITALIER NORD-DEUX-SÈVRES À PARTHENAY,
CENTRE HOSPITALIER DE MAULÉON ET CENTRE HOSPITALIER DE NIORT (DEUX-SÈVRES)

Adjoint(e) au directeur

I. – Description de l'établissement

La direction commune des Centres hospitaliers de Niort, Nord de Sèvres et Mauléon regroupe un ensemble d'établissements non universitaire parmi les plus importants de la Nouvelle-Aquitaine. Le Centre hospitalier de Niort est également établissement support de GHT avec les Hôpitaux de la Direction Commune ainsi qu'avec le Groupe Hospitalier du Haut Val de Sèvres et du Mellois.

A côté d'une importante offre de soins en médecine, chirurgie, obstétrique (MCO), le Centre Hospitalier de Niort gère également les structures de psychiatrie (adultes / enfants / psychogériatrie et un Institut du Handicap psychique) un secteur d'hébergement EHPAD et USLD, un SSIAD et une HAD. Enfin un Centre de Formation Paramédicale (IFSI, IFAS, IFAP) vient compléter l'offre.

Centre hospitalier de Niort : 3369 ETPR PNM et PM en 2025

- 11 pôles médicaux et médico-techniques + 1 pôle administratif, technique et logistique

Nombre de lits MCO = 635 lits et places

Nombre de lits SMR, USLD, EHPAD, SSIAD = 347 lits et places

Nombre de lits Psychiatrie = 266 lits et places

Total hors psychiatrie = 982 lits et places

Total avec psychiatrie = 1248 lits et places

Le Centre Hospitalier Nord Deux-Sèvres dessert la partie nord du département des Deux-Sèvres et comprend également une offre de soins en médecine, chirurgie, obstétrique (MCO) ainsi que des structures de psychiatrie (adultes et enfants).

Centre hospitalier Nord Deux-Sèvres : 1487,17 ETPR PNM et PM en 2025

- 8 pôles médicaux et médico-techniques + 1 pôle administratif et technique

Nombre de lits MCO = 186 lits et 19 places

Nombre de lits SMR, USLD, EHPAD, SSIAD = 396 lits et 20 places

Nombre de lits Psychiatrie = 40 lits et 70 places

Total hors psychiatrie = 582 lits et 39 places

Total avec psychiatrie = 622 lits et 109 places

Centre hospitalier de Mauléon :

Le Centre hospitalier de Mauléon regroupe des services de SMR, USLD, EHPAD ainsi qu'un foyer de vie : 181,46 ETPR PNM et PM en 2025

• 2 pôles : Activités sanitaires de SMR et USLD et activités sociales et médico-sociales d'EHPAD et foyer de vie

Nombre de lits SMR, USLD, EHPAD, SSIAD = 179 lits et 6 places

Total hors psychiatrie = 179 lits et 6 places

Total avec psychiatrie = 179 lits et 6 places

II. – Description du poste

L'adjoint(e) au directeur est hiérarchiquement rattaché au directeur de la direction commune des Centres hospitaliers de Niort, Nord Deux-Sèvres et Mauléon. Il/elle est en charge des finances du Centre hospitalier de Niort. Il/elle participe avec le directeur à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de la direction commune sur l'ensemble du territoire des Deux-Sèvres. Il/elle peut se voir confier tout dossier spécifique par le chef d'établissement et participe au remplacement de ce dernier en cas d'absence ou d'empêchement.

Au titre des affaires financières :

- Gestion comptable et budgétaire du Centre hospitalier de Niort ;
- Suivi de la mise en œuvre des orientations pour le retour à l'équilibre financier ;
- Contrôle de gestion, dialogue de gestion avec les pôles, mise en place de tableaux de bord ;
- Organisation et management du bureau des entrées.

Il/elle assure en complément une mission de directeur référent du pôle cardio-pneumo-chirurgie thoracique et vasculaire.

III. – Profil recherché

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

L'emploi s'adresse à un cadre du corps des directeurs d'hôpitaux ou à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou contractuel, avec une expérience minimale de 6 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 :

- Expérience confirmée dans la conduite de projets de transformation et d'élargissement de l'offre dans les secteurs sanitaire et médico-social
- Expérience du pilotage de projets structurants, notamment immobiliers et architecturaux
- Expérience dans la conduite du dialogue social
- Expérience du pilotage médico-économique d'établissements sanitaires et médico-sociaux
- Connaissances particulières requises/prévues :
 - Connaissance approfondie du secteur sanitaire et médico-social, ainsi que des acteurs, enjeux et évolutions
 - Maîtrise des règles de financement des activités MCO et du secteur médico-social
 - Maîtrise du pilotage médico-économique et de la performance hospitalière
 - Connaissance des règles de gestion des ressources humaines
 - Connaissance des enjeux de gouvernance territoriale et de fonctionnement des GHT

Compétences professionnelles requises/prévues :

- Capacité à définir une stratégie et à en assurer la déclinaison opérationnelle
- Capacité à positionner l'établissement dans une stratégie territoriale et partenariale
- Capacité à conduire des projets complexes et des transformations organisationnelles
- Capacité à manager des équipes pluridisciplinaires et multisites
- Capacité à conduire un dialogue social de qualité et à mener des négociations avec les partenaires institutionnels
- Capacité à arbitrer, décider et conduire le changement
- Capacité à gérer les situations de crise avec réactivité et discernement

- Capacité à définir et mettre en œuvre une stratégie financière conciliant équilibre économique, qualité des prises en charge et qualité de vie au travail des professionnels.

ANNEXE XXVII

CENTRE HOSPITALIER NORD-DEUX-SÈVRES À PARTHENAY, CENTRE HOSPITALIER DE MAULÉON ET CENTRE HOSPITALIER DE NIORT (DEUX-SÈVRES)

Adjoint(e) au directeur

I. – Description de l'établissement

La direction commune des Centres hospitaliers de Niort, Nord de Sèvres et Mauléon regroupe un ensemble d'établissements non universitaire parmi les plus importants de la Nouvelle-Aquitaine. Le Centre hospitalier de Niort est également établissement support de GHT avec les Hôpitaux de la Direction Commune ainsi qu'avec le Groupe Hospitalier du Haut Val de Sèvres et du Mellois.

A côté d'une importante offre de soins en médecine, chirurgie, obstétrique (MCO), le Centre Hospitalier de Niort gère également les structures de psychiatrie (adultes / enfants / psychogériatrie et un Institut du Handicap psychique) un secteur d'hébergement EHPAD et USLD, un SSIAD et une HAD. Enfin un Centre de Formation Paramédicale (IFSI, IFAS, IFAP) vient compléter l'offre.

Centre hospitalier de Niort : 3369 ETPR PNM et PM en 2025

- 11 pôles médicaux et médico-techniques + 1 pôle administratif, technique et logistique

Nombre de lits MCO = 635 lits et places

Nombre de lits SMR, USLD, EHPAD, SSIAD = 347 lits et places

Nombre de lits Psychiatrie = 266 lits et places

Total hors psychiatrie = 982 lits et places

Total avec psychiatrie = 1248 lits et places

Le Centre Hospitalier Nord Deux-Sèvres dessert la partie nord du département des Deux-Sèvres et comprend également une offre de soins en médecine, chirurgie, obstétrique (MCO) ainsi que des structures de psychiatrie (adultes et enfants).

Centre hospitalier Nord Deux-Sèvres : 1487,17 ETPR PNM et PM en 2025

- 8 pôles médicaux et médico-techniques + 1 pôle administratif et technique

Nombre de lits MCO = 186 lits et 19 places

Nombre de lits SMR, USLD, EHPAD, SSIAD = 396 lits et 20 places

Nombre de lits Psychiatrie = 40 lits et 70 places

Total hors psychiatrie = 582 lits et 39 places

Total avec psychiatrie = 622 lits et 109 places

Centre hospitalier de Mauléon :

Le Centre hospitalier de Mauléon regroupe des services de SMR, USLD, EHPAD ainsi qu'un foyer de vie : 181,46 ETPR PNM et PM en 2025

- 2 pôles : Activités sanitaires de SMR et USLD et activités sociales et médico-sociales d'EHPAD et foyer de vie

Nombre de lits SMR, USLD, EHPAD, SSIAD = 179 lits et 6 places

Total hors psychiatrie = 179 lits et 6 places

Total avec psychiatrie = 179 lits et 6 places

II. – Description du poste

L'adjoint(e) au directeur est hiérarchiquement rattaché au directeur de la direction commune des Centres hospitaliers de Niort, Nord Deux-Sèvres et Mauléon. Il/elle est en charge de la direction déléguée des Centres hospitaliers Nord Deux-Sèvres et Mauléon. Il/elle participe avec le directeur à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de la direction commune sur l'ensemble du territoire des Deux-Sèvres. Il/elle peut se voir confier tout dossier spécifique par le chef d'établissement et participe au remplacement de ce dernier en cas d'absence ou d'empêchement.

Au titre de la direction déléguée des Centres hospitaliers du Nord Deux-Sèvres et Mauléon :

- Coordination de l'équipe de direction de chacun des établissements ;
- Contribution à la définition de la mise en œuvre de la stratégie de chacun des établissements ;
- Gestion courante des deux établissements ;
- Contribution à l'organisation et au management général des deux établissements.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- Expérience confirmée dans la conduite de projets de transformation et d'élargissement de l'offre dans les secteurs sanitaire et médico-social
- Expérience du pilotage de projets structurants, notamment immobiliers et architecturaux
- Expérience dans la conduite du dialogue social
- Expérience du pilotage médico-économique d'établissements sanitaires et médico-sociaux
- Connaissances particulières requises/prévues :
 - Connaissance approfondie du secteur sanitaire et médico-social, ainsi que des acteurs, enjeux et évolutions
 - Maîtrise des règles de financement des activités mco et du secteur médico-social
 - Maîtrise du pilotage médico-économique et de la performance hospitalière
 - Connaissance des règles de gestion des ressources humaines
 - Connaissance des enjeux de gouvernance territoriale et de fonctionnement des ght

Compétences professionnelles requises/prévues :

- Capacité à définir une stratégie et à en assurer la déclinaison opérationnelle
- Capacité à positionner l'établissement dans une stratégie territoriale et partenariale
- Capacité à conduire des projets complexes et des transformations organisationnelles
- Capacité à manager des équipes pluridisciplinaires et multisites
- Capacité à conduire un dialogue social de qualité et à mener des négociations avec les partenaires institutionnels
- Capacité à arbitrer, décider et conduire le changement
- Capacité à gérer les situations de crise avec réactivité et discernement
- Capacité à définir et mettre en œuvre une stratégie financière conciliant équilibre économique, qualité des prises en charge et qualité de vie au travail des professionnels.

ANNEXE XXVIII

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL TOULON LA SEYNE ET DU CENTRE HOSPITALIER DE HYÈRES (VAR)

Adjoint(e) au directeur, directeur ou directrice délégué(e) du Centre Hospitalier d'Hyères

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier Intercommunal de Toulon-La Seyne sur Mer est le troisième Centre Hospitalier de la région PACA, après les deux Centres Hospitaliers Universitaires.

Il possède une aire d'attractivité naturelle, représentant avec les villes de Toulon et de La Seyne sur Mer et leurs agglomérations, une zone de plus de 500 000 habitants.

Etablissement de référence disposant d'environ 1200 lits et places, d'un budget annuel de 460 millions d'euros et d'un effectif de plus de 3 600 personnels non médicaux et 350 médecins, le CHITS est composé de 3 sites hospitaliers.

Il est l'établissement support du GHT Var qui regroupe les 8 établissements publics MCO du département y compris l'HIA St Anne avec lequel des coopérations avancées sont menées. L'ensemble représente plus de 10 000 ETP, un budget >800M€ et plus de 4 200 lits pour un territoire de 1,1M d'habitants.

Depuis mars 2015, une direction commune est en place avec le Centre Hospitalier d'Hyères, situé à environ 18km.

Employant près de 950 professionnels, le CHH compte 432 lits et comprend deux sites :

- L'hôpital Marie José TREFFOT, situé à la sortie Ouest d'Hyères (232 lits et places) ;
- Le site Riondet, situé plus en cœur de ville à moins de 2 kms du site principal (200 lits et places) ;

Ouvert aux débuts des années 90, l'hôpital Marie José TREFFOT regroupe les activités de médecine, chirurgie et obstétrique (MCO) ainsi qu'un plateau technique comprenant imagerie médicale, PUI, Bloc opératoire. Il concentre la quasi-totalité des moyens de prise en charge de court séjour du bassin de population ; maternité, pédiatrie, médecine polyvalente, court séjour gériatrique, chirurgie, oncologie.

Situé sur le site de l'ancien hôpital, le site Riondet est tourné vers la rééducation (30 lits SMR) et la prise en charge des plus âgés en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), avec 1 AJA et 1 PASA.

L'établissement compte un service d'urgence sur le site principal organisé autour d'une filière adulte et d'une filière pédiatrique dédiée en journée. Le service d'urgence dispose d'une maison médicale de garde gérée en partenariat avec une association de médecins libéraux. L'ensemble totalise plus de 36 000 passages par an.

La situation financière du CHH est fortement dégradée, avec un déficit correspondant à 15 % des produits et d'importantes difficultés de trésorerie.

II. – Description du poste

Placé(e) auprès du directeur général du CHITS-CHH, l'adjoint(e) au directeur, directeur/trice délégué(e) du centre hospitalier d'Hyères, a pour principales missions :

La représentation du directeur général au quotidien : l'interface avec les partenaires institutionnels, le suivi des affaires générales de l'établissement et la gestion du site avec l'appui des directions fonctionnelles compétentes. Dans ce cadre, il/elle dispose d'une capacité d'animation fonctionnelle des membres de l'équipe de direction pour toutes leurs activités concernant le site du centre hospitalier d'Hyères.

Le pilotage des projets structurants pour le centre hospitalier d'Hyères, tels que :

- Le plan d'efficience et de performance contractualisé avec l'ARS en décembre 2025
- La stratégie globale de recherche de performance des organisations, intégrant la démarche d'amélioration de la qualité et de modernisation
- Pilotage et suivi des actions du plan de pertinence et de soutenabilité CHITS/ CHH pour ce qui concerne le CHH
- Pilotage des objectifs médico-économiques du site (valorisation codage, réduction de la DMS, développement d'activité et maîtrise de la masse salariale)
- Suivi de la démarche projet liée au Schéma Directeur Immobilier du CHH en lien avec le chef de projet
- Suivi du plan d'action relatif au fonctionnement de son SAU
- Le projet de création de l'Unité de Médecine Ambulatoire, dont le chantier a débuté en mars 2026
- Le projet de rénovation et d'extension des Urgences et de l'Unité de surveillance continue.

L'animation de la relation partenariale Ville-Hôpital et avec les établissements du bassin hyérois :

- Interface avec les trois communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) du bassin de vie hyérois
- Contribution aux travaux en vue de l'initiation d'un Contrat Local de Santé
- Développement d'actions de coopération avec les établissements du territoire, dont les établissements adhérents au GIP COMET.

Il/Elle assure les fonctions de directeur(trice) référent(e) des pôles d'activités : Urgences, Médecine, Pédiatrie et Gériatrie.

Il/elle assure le suivi des actions déclinées des axes stratégiques des projets des pôles et participe aux dialogues de gestion, relaie les sujets portés par les pôles auprès des directions fonctionnelles, et représente l'équipe de direction au sein de ces pôles.

III. – Profil recherché

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

Le candidat devra faire preuve :

- D'aptitudes managériales confirmées via une expérience solide au sein d'une direction d'établissement sanitaire ;
- D'expérience de conduite de projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux ;
- D'une capacité à pouvoir coordonner et mobiliser des équipes autour de projets majeurs.

Compétences professionnelles requises :

- Savoir piloter, animer et communiquer avec une ou plusieurs équipes ;
- Conduire des projets complexes ;
- Sens de la communication et de la pédagogie ;
- Esprit de synthèse et d'analyse ;
- Faire preuve de diplomatie et de rigueur ;
- Capacité à réaliser du reporting ;
- Capacité d'initiative et d'adaptation ;
- Argumenter, négocier et convaincre dans une relation de confiance.

Qualités requises :

- Vision stratégique ;
- Dynamisme, réactivité et ténacité ;

- Compétences rédactionnelles ;
- Discrétion et sens de la confidentialité.
- Contraintes et avantages liés au poste :
- Intégration dans une équipe de direction dynamique ;
- Intérêt lié au challenge de renforcement de la direction commune et au contexte développement de projets dans le cadre de la feuille de route du GHT ;
- Déplacements sur les 5 sites hospitaliers ;
- Participation aux astreintes administratives.

L'adjoint(e) au directeur peut assurer, en cas d'empêchement du directeur général du CHITS-CHH dans l'exercice de ses fonctions de chef des établissements, la suppléance de celui-ci.

ANNEXE XXIX

CENTRE HOSPITALIER D'AVIGNON ET CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CAVAILLON-LAURIS (VAUCLUSE)

Adjoint(e) au directeur du Centre Hospitalier d'Avignon

I. – Description de l'établissement

Le Centre Hospitalier d'Avignon est le premier acteur de santé du département de Vaucluse et l'établissement support du Groupement Hospitalier du Territoire qui comprend 11 établissements publics de santé et 3 EHPAD publics autonomes.

Doté de 959 lits et places, dont 127 SMR et 67 USLD, développant un panel très large d'activités de soins de proximité et de recours organisé en 10 pôles cliniques et médicotechniques, il est également le premier employeur du département avec 3 600 collaborateurs. Son budget est de 397 M€.

Il est organisé en direction commune avec le Centre Hospitalier de Cavaillon-Lauris, établissement de 295 lits et places, gérant un budget de 71 M€ et employant 630 personnes.

Le projet stratégique de l'établissement comporte un important programme de travaux d'extension et de modernisation TERRAH portant sur 400 lits et 115 places, et des services comme la réanimation, les urgences et la dialyse. Ce projet représente un investissement de 155 M€.

Il met également l'accent sur le développement de l'offre de soins sur le territoire, la recherche et l'innovation, la transformation de la gouvernance et la responsabilité sociale et environnementale des organisations.

La transformation de la gouvernance s'appuie sur une forte médicalisation, portée par des commissions ad hoc et des délégations polaires étendues.

II. – Description du poste

Placée auprès du chef d'établissement, la fonction de l'adjoint au directeur participe à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la stratégie institutionnelle du Centre Hospitalier d'Avignon et du Centre Hospitalier de Cavaillon-Lauris. Membre du comité de direction, le titulaire contribue à la continuité de la gouvernance et représente le directeur général par délégation.

Il exerce une responsabilité de premier plan dans la conduite des projets stratégiques de l'établissement et l'animation de la transformation institutionnelle.

A ce titre, il est notamment chargé :

- Du pilotage et du suivi du projet d'établissement ;
- De la coordination de la stratégie de performance et de transformation ;
- De l'élaboration et du pilotage de la trajectoire financière pluriannuelle ;
- Du suivi des investissements et de leur soutenabilité économique ;
- De la conduite du programme immobilier TERRAH 2030 et des transformations organisationnelles associées ;
- Du déploiement de la contractualisation interne et de la modernisation de la gouvernance ;
- De la coordination des projets de transformation de l'offre de soins et des coopérations territoriales ;
- De la préparation et de l'animation des instances stratégiques, notamment le directoire et le conseil de surveillance.

Le titulaire dispose de délégations dans les domaines des finances, du contrôle de gestion et de la gestion administrative du patient. Il assure la représentation de l'établissement auprès des partenaires institutionnels et participe à la coordination de l'équipe de direction.

Les principaux enjeux du poste portent sur :

- La réussite du projet immobilier TERRAH 2030 ;
- La maîtrise de la trajectoire financière et la mise en œuvre du plan de performance ;
- L'accompagnement des évolutions de gouvernance.

III. – Profil recherché

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

Une expérience confirmée de direction au sein d'établissements publics de santé est attendue. Une expérience dans le pilotage de projets stratégiques complexes, de programmes d'investissement d'envergure ou de démarches de transformation sera particulièrement appréciée.

Le candidat devra démontrer :

- Une forte capacité d'analyse stratégique et de conduite du changement ;
- Une expertise dans les domaines financiers et médico-économiques ;
- Une bonne maîtrise de la gouvernance hospitalière et des politiques de santé ;
- Une aptitude avérée au management de projets complexes et au travail en réseau ;
- Une capacité à conduire la négociation avec de multiples partenaires institutionnels.

Les qualités attendues sont :

- Leadership et capacité de mobilisation ;
- Sens des responsabilités et de la décision ;
- Aptitude au dialogue social et à la concertation ;
- Rigueur, loyauté et éthique professionnelle ;
- Intelligence relationnelle et capacité d'influence.

ANNEXE XXX

CENTRE HOSPITALIER D'AVIGNON ET CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CAVAILLON-LAURIS (VAUCLUSE)

Directeur ou directrice délégué(e) du centre hospitalier de Cavaillon Lauris

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Cavaillon Lauris, en direction commune avec le centre hospitalier d'Avignon et acteur majeur du Groupement Hospitalier de Territoire de Vaucluse, connaît depuis plusieurs années une dynamique de transformation soutenue.

Au service d'un bassin de population en forte évolution, l'établissement poursuit un projet ambitieux de modernisation de son offre de soins, de renforcement de son attractivité médicale et de consolidation de sa performance globale.

Avec plus de 630 professionnels, dont près de 80 praticiens, et une capacité de 347 lits et places, l'établissement développe une offre de soins structurée autour de filières médicales, chirurgicales, gériatriques et médicotecniques en constante évolution. En 2 années, l'activité globale a quasiment doublé.

Le redressement financier réalisé ces dernières années a permis de sécuriser les équilibres budgétaires et d'engager un ambitieux programme d'investissement de plus de 40 M€, comprenant notamment le développement de nouvelles spécialités médicales et chirurgicales, l'ouverture d'un service de pneumologie, l'extension du bloc opératoire et des salles de consultations, l'ouverture d'une stérilisation, la création du centre de l'obésité, l'implantation de la mammographie et d'une 2^e IRM, la réhabilitation complète du service Imagerie, le renforcement de la filière gériatrique, le déploiement du centre de ressources territorial et l'ouverture prochaine d'un nouvel EHPAD, d'une nouvelle pharmacie...

Le centre hospitalier poursuit aujourd'hui cette dynamique à travers plusieurs projets structurants.

II. – Description du poste

Placé auprès du chef d'établissement, le directeur délégué de site, participe à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la stratégie institutionnelle du centre hospitalier intercommunal de Cavaillon Lauris. Membre du comité de direction, le titulaire contribue à la continuité de la gouvernance et représente le directeur général par délégation.

Il exerce une responsabilité de premier plan dans la conduite des projets stratégiques de l'établissement et l'animation de la transformation institutionnelle.

A ce titre, il est notamment chargé :

- Du pilotage et du suivi du projet d'établissement ;
- De la coordination de la stratégie de performance et de transformation ;
- De l'élaboration et du pilotage de la trajectoire financière pluriannuelle ;
- Du suivi des investissements et de leur soutenabilité économique ;
- Du déploiement de la contractualisation interne et de la modernisation de la gouvernance ;
- De la coordination des projets de transformation de l'offre de soins et des coopérations territoriales ;

- De la préparation et de l'animation des instances stratégiques, notamment le directoire et le conseil de surveillance.

Le titulaire dispose de délégations couvrant tous les domaines principaux. En lien avec le directeur général, il assure la représentation de l'établissement auprès des partenaires institutionnels et participe à la coordination de l'équipe de direction.

Les principaux enjeux du poste portent sur :

- La consolidation du projet d'établissement ;
- La pérennisation de la trajectoire financière et le suivi du plan de performance ;
- L'accompagnement des évolutions de gouvernance ;
- Le pilotage du programme immobilier ;
- Le développement territorial.

III. – Profil recherché

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

Expérience significative de direction hospitalière et excellente connaissance des politiques de santé.

Une expérience confirmée de direction au sein d'établissements publics de santé est attendue. Une expérience dans le pilotage de projets stratégiques complexes, de programmes d'investissement d'envergure ou de démarches de transformation sera particulièrement appréciée.

Le candidat devra démontrer :

- Une forte capacité d'analyse stratégique et de conduite du changement ;
- Une expertise dans les domaines financiers et médico-économiques ;
- Une bonne maîtrise de la gouvernance hospitalière et des politiques de santé ;
- Une aptitude avérée au management de projets complexes et au travail en réseau ;
- Une capacité à conduire la négociation avec de multiples partenaires institutionnels.

Les qualités attendues sont :

- Leadership et capacité de mobilisation ;
- Sens des responsabilités et de la décision ;
- Aptitude au dialogue social et à la concertation ;
- Rigueur, loyauté et éthique professionnelle ;
- Intelligence relationnelle et capacité d'influence.

ANNEXE XXXI

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CRÉTEIL / CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL LUCIE ET RAYMOND AUBRAC DE VILLENEUVE-SAINT-GEORGES - GHT HÔPITAUX CONFLUENCE (VAL-DE-MARNE)

Secrétaire général(e)

I. – Description de l'établissement

Les Hôpitaux Confluence rassemblent les deux Hôpitaux historiques du Val-de-Marne, le Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil (CHIC) et le Centre Hospitalier Intercommunal de Villeneuve-Saint-Georges Lucie et Raymond Aubrac (CHIV). Créé en 2016, ce groupement hospitalier de territoire (GHT) constitue une offre sanitaire publique de premier ordre sur le territoire du Val-de-Marne et de l'Essonne, desservant un bassin de population de plus de 1,2 million d'habitants.

Les Hôpitaux Confluence assurent une offre de soins complète, de proximité, de spécialité et de recours, répondant aux besoins d'un territoire caractérisé par une forte dynamique démographique, une diversité des profils de population et des enjeux majeurs de santé publique.

En s'appuyant sur la complémentarité des deux établissements, le GHT contribue à garantir un accès équitable à des prises en charge de qualité, tout en renforçant la gradation des soins et la coordination des parcours de santé en lien avec les acteurs de la ville, du médico-social et les établissements partenaires. Les Hôpitaux Confluence portent ainsi une ambition de service public fondée sur l'excellence des prises en charge, l'innovation, l'attractivité des professionnels et l'adaptation permanente de l'offre de soins aux besoins du territoire.

Le GHT Hôpitaux Confluence Val-de-Marne Essonne, en quelques chiffres (chiffres 2024) :

- 190 000 passages aux urgences
- 6 350 naissances
- 24 000 interventions chirurgicales
- 386 000 consultations et actes externes

- 5 141 professionnels dont 983 professionnels médicaux
- 1 196 lits et places
- 541 millions d'euros de budget consolidé

II. – Description du poste

Placée auprès de la Directrice générale et du Directeur Général Adjoint, la Secrétaire Générale - DGA 2 participe au pilotage stratégique et au fonctionnement institutionnel des Hôpitaux Confluence.

Membre de l'équipe de direction, elle assure un rôle de coordination, d'appui à la décision et de suivi de la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement.

Elle contribue à la cohérence de l'action des directions fonctionnelles, à la sécurisation de la gouvernance, au pilotage des projets transversaux et à la coordination des relations institutionnelles et territoriales.

Interlocutrice habituelle de l'ensemble des acteurs internes et externes de l'établissement, elle accompagne la Direction générale dans la conduite des transformations et le traitement des dossiers stratégiques.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- Appui stratégique auprès de la Direction générale
- Coordination de l'équipe de direction et des directions fonctionnelles en l'absence de la DG et du DGA 1
- Préparation et suivi des décisions de la Direction générale
- Pilotage et coordination des projets transversaux institutionnels sur délégation expresse de la DG
- Organisation et sécurisation de la gouvernance et des instances
- Suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement et des orientations stratégiques
- Production d'analyses, de synthèses et d'outils d'aide à la décision
- Animation du pilotage institutionnel et des tableaux de bord stratégiques notamment sur le CHIV
- Coordination des relations institutionnelles et territoriales notamment sur le CHIV
- Supervision des affaires générales et des dossiers transversaux sensibles
- Veille stratégique, réglementaire et institutionnelle
- Contribution à la gestion des situations exceptionnelles et à la continuité de gouvernance
- Représentation de la Direction générale et réalisation des missions confiées par la Directrice générale ou le Directeur général adjoint 1

Missions spécifiques complémentaires :

- Directrice déléguée du centre hospitalier intercommunal Lucie et Raymond Aubrac de Villeneuve-Saint-Georges.

III. – Profil recherché

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

Une expérience confirmée au sein d'un établissement de santé, idéalement dans des fonctions d'appui à la direction générale, de coordination institutionnelle ou de pilotage de projets transversaux, est attendue.

Des compétences juridiques confirmées sont également attendues.

Le candidat devra démontrer de solides capacités d'analyse, de synthèse et d'anticipation afin d'appréhender les évolutions de l'environnement sanitaire et institutionnel, d'en mesurer les impacts et d'éclairer la prise de décision. Il devra être en capacité de coordonner des projets transversaux, d'accompagner la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement, d'assurer le suivi des décisions et de contribuer à la qualité de la gouvernance institutionnelle.

Doté de fortes qualités relationnelles et organisationnelles, il saura fédérer les acteurs autour des projets institutionnels, animer des démarches de coordination, conduire des travaux transversaux et évoluer avec aisance dans un environnement complexe associant de multiples interlocuteurs. Des aptitudes reconnues en communication, négociation, diplomatie et gestion des situations sensibles sont attendues.

Le poste requiert une bonne connaissance de l'organisation et du fonctionnement des établissements publics de santé, des politiques de santé, du droit hospitalier et de la fonction publique hospitalière.

ANNEXE XXXII

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CRÉTEIL / CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL LUCIE ET RAYMOND AUBRAC DE VILLENEUVE-SAINT-GEORGES - GHT HÔPITAUX CONFLUENCE (VAL-DE-MARNE)

Directeur ou directrice général(e) adjoint(e)**I. – Description de l'établissement**

Les Hôpitaux Confluence rassemblent les deux Hôpitaux historiques du Val-de-Marne, le Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil (CHIC) et le Centre Hospitalier Intercommunal de Villeneuve-Saint-Georges Lucie et Raymond Aubrac (CHIV). Créé en 2016, ce groupement hospitalier de territoire (GHT) constitue une offre sanitaire publique de premier ordre sur le territoire du Val-de-Marne et de l'Essonne, desservant un bassin de population de plus de 1,2 million d'habitants.

Les Hôpitaux Confluence assurent une offre de soins complète, de proximité, de spécialité et de recours, répondant aux besoins d'un territoire caractérisé par une forte dynamique démographique, une diversité des profils de population et des enjeux majeurs de santé publique.

En s'appuyant sur la complémentarité des deux établissements, le GHT contribue à garantir un accès équitable à des prises en charge de qualité, tout en renforçant la gradation des soins et la coordination des parcours de santé en lien avec les acteurs de la ville, du médico-social et les établissements partenaires. Les Hôpitaux Confluence portent ainsi une ambition de service public fondée sur l'excellence des prises en charge, l'innovation, l'attractivité des professionnels et l'adaptation permanente de l'offre de soins aux besoins du territoire.

Le GHT Hôpitaux Confluence Val-de-Marne Essonne, en quelques chiffres (chiffres 2024) :

- 190 000 passages aux urgences
- 6 350 naissances
- 24 000 interventions chirurgicales
- 386 000 consultations et actes externes
- 5 141 professionnels dont 983 professionnels médicaux
- 1 196 lits et places
- 541 millions d'euros de budget consolidé.

II. – Description du poste

Placée auprès de la Directrice générale, le Directeur général adjoint participe à la définition, au pilotage et à la mise en œuvre de la stratégie des Hôpitaux Confluence, dans le cadre du projet d'établissement et du projet médical partagé du GHT.

Membre de l'équipe de direction, il contribue au fonctionnement de la gouvernance de l'établissement, assure un rôle de coordination, co-pilote à ce titre le Comité de Direction, de conseil et d'appui à la décision auprès de la Directrice générale, et représente, sous délégation expresse de la Directrice Générale, l'établissement auprès de ses nombreux partenaires institutionnels, médicaux et territoriaux.

A ce titre, il intervient prioritairement sur l'ensemble des enjeux financiers et budgétaires et est chargé de la définition, toujours en lien direct avec la directrice générale, et la mise en œuvre des Plans d'efficacité, visant aux redressements financiers des 2 CH du GHT, plus particulièrement le CHIV, en veillant à la qualité du dialogue social, à la conduite des transformations et à la continuité de la gouvernance, notamment en assurant le remplacement du chef d'établissement en son absence.

A ce titre, il impulse et coordonne les actions des DAF, Contrôle de gestion et DIM et est garant des objectifs et des résultats financiers et budgétaires à atteindre dès 2026 et en 2027.

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- Analyse des remontées d'informations vers la direction et reporting au chef d'établissement des informations à impact stratégique ou sensibles
- Conduite de certains projets stratégiques de l'établissement, sous délégation expresse de la Directrice Générale et au cas par cas, et en fonction des dossiers, intégrant l'innovation et l'efficacité des services
- Elaboration avec la cheffe d'établissement et mise en œuvre du projet d'établissement, et notamment du projet médical élaboré avec le PCME, en cohérence avec le projet médical partagé du GHT
- Participation au pilotage de l'établissement en cas de situation sanitaire exceptionnelle ou de crise, et communication de crise
- Participation aux gardes de direction
- Participation aux instances de gouvernance et pilotage, présidence des F3SCT et CSE en l'absence de la Directrice Générale
- Remplacement du chef d'établissement en cas d'absence ou d'empêchement, par délégation expresse de la directrice générale
- Sous la supervision du chef d'établissement, animation de l'équipe de direction intégrant la gestion et développement des compétences de l'équipe de direction.

Missions spécifiques complémentaires :

- Directeur délégué du centre hospitalier intercommunal de Créteil (CHIC), établissement support du GHT et développement d'actions de coopération territoriale avec l'ensemble des acteurs en santé en lien direct avec la Directrice Générale.

III. – Profil recherché

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

Une expérience confirmée au sein d'un établissement de santé, dans des fonctions expertes de Directeur des affaires Financières et de l'efficacité, en management stratégique et pilotage d'organisations complexes, est attendue.

Une compétence démontrée ainsi qu'une expertise financière avérée sont indispensables sur ces missions de DGA essentiellement orientées vers les rééquilibrages financiers des 2 CH du GHT, via l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'efficacité, nécessitant de coordonner DAF, DIM et Contrôle de Gestion, en lien étroit avec la directrice générale.

Le poste requiert par ailleurs une maîtrise des enjeux budgétaires, du droit hospitalier, du droit de la fonction publique, des politiques de santé publique, ainsi qu'une bonne connaissance des enjeux numériques, sociaux, sociétaux et environnementaux. Le candidat devra faire preuve d'un sens élevé du service public, d'éthique professionnelle et d'une aptitude à travailler en coopération avec l'ensemble des acteurs institutionnels et territoriaux.

ANNEXE XXXIII

CENTRE HOSPITALIER VICTOR DUPOUY (VAL-D'OISE)

Adjoint(e) au directeur général, directeur ou directrice des achats du GHT Sud Val-d'Oise, directeur ou directrice de la logistique et des équipements, référent développement durable directeur ou directrice référent(e) de pôle

I. – Description de l'établissement

Etablissement support du GHT Sud Val d'Oise (CHA, Simone Veil Eaubonne-Montmorency, Hôpital Le Parc Taverny), le Centre Hospitalier d'Argenteuil (CHA) propose une offre complète de proximité et de spécialités sur un bassin de vie à forte densité urbaine (>300 000 habitants). Hôpital de la 3^e commune d'Ile-de-France, sa patientèle est originaire du sud du Val-d'Oise, du nord des Hauts-de-Seine et de l'est des Yvelines.

Doté de 598 lits et 147 places, le CHA se distingue par une activité non programmée élevée (>100 000 passages aux urgences), une maternité (+ de 3000 accouchements) et un service de cardiologie de niveau 3, une offre médicale et chirurgicale complète en cancérologie (dont un service d'hématologie et un service de chirurgie thoracique et vasculaire) et un plateau technique important.

Le CHA un établissement dynamique en Île-de-France qui présente une activité soutenue :

- 105 000 passages aux urgences (adultes et pédiatriques)
- 3 085 accouchements
- 60 988 séjours MCO
- 102 000 consultations externes
- 5 700 actes au bloc opératoire
- 3 000 endoscopies digestives
- 12 000 séances de radiothérapie
- 9 800 séances de chimiothérapie.

La place centrale qu'occupe le CHA sur son territoire se matérialise également par le développement de coopérations renforcées avec d'autres services hospitaliers ainsi qu'avec la médecine de ville, afin de créer des filières de soins répondant aux besoins de santé de la population.

Ce dynamisme a permis d'améliorer la situation financière de l'établissement au cours des six derniers exercices et de relancer, dès 2017 son projet immobilier. Validé par le COPIL de l'investissement sanitaire en octobre 2021, ce projet vise à achever la construction du bâtiment Madeleine Brès (1^{re} tranche de 20 000 m² livrée en 2013), dans un ensemble monobloc plus ambitieux qu'envisagé initialement, pour réunir l'ensemble des services cliniques MCO, SSR et les services médicotechniques, logistiques et administratifs (extensions de 55 000 m², livrées en 2 phases entre 2027 et 2030). C'est l'enjeu majeur de l'établissement.

II. – Description du poste

En qualité d'adjoint au chef d'établissement :

- Participe au management et contribue à la stratégie générale de l'hôpital : assistance et conseil au chef d'établissement sur les choix stratégiques internes et sur la politique territoriale de l'établissement

- Participe aux instances suivantes du GHT : comité stratégique, commission médicale de groupement, comité territorial des élus locaux, conférence territoriale du dialogue social
- Par délégation du chef d'établissement, assure la conduite de projets transversaux stratégiques en lien avec l'équipe de direction et les représentants de la communauté médicale et soignante
- Assure l'intérim de la Direction Générale en l'absence du chef d'établissement.

Missions complémentaires :

- Directeur des achats du GHT Sud Val d'Oise : pilotage et animation de la fonction mutualisée (220 millions d'€/an) en garantissant la sécurité juridique des procédures d'achat (fournitures, services et travaux) pour le compte des établissements du GHT, dans un double objectif d'efficacité et d'achat écoresponsable
- Préparation et suivi d'exécution du plan d'équipement courant biomédical et hôtelier (3 millions d'€/an)
- Définit les orientations des fonctions logistiques en termes de qualité et de performance
- S'assure de l'efficacité des ressources humaines, techniques, financières de sa direction (155 ETP)
- Participe à toutes les instances de l'établissement et aux comités de pilotage et commission engageant sa direction.

Activités spécifiques :

- Préparation du projet nouvel hôpital (400 millions €) :
 - Volet équipement biomédical et hôtelier (14 millions € pour les deux phases)
 - Organisation des fonctions logistiques
 - Déclinaison des actions d'efficacité inscrites dans le RPI
- Participe au comité efficacité et contribue à la réflexion sur le périmètre de sa direction et au-delà
- Assure et anime la mission de référent « développement durable » du Centre Hospitalier, décline le projet écoresponsable 2024/2029 pour s'engager dans une politique RSE
- Référent CAQES sur le volet transports sanitaires
- Directeur- référent du Pôle « Médecotechnique et Activités Transversales » qu'il anime
- Représente l'établissement aux instances de coopération inter hospitalières relevant de son périmètre.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle souhaitée :

- Formation initiale de directeur d'hôpital avec un parcours varié et une expérience éprouvée dans la fonction, ayant déjà porté des dossiers à responsabilité élevée ou complexes
- Capacité à travailler en forte proximité avec la Direction générale
- Sens aigu de la confidentialité et de la sécurisation des décisions
- Expérience éprouvée de management, la conduite de projet et du changement dans le secteur hospitalier
- Excellentes capacités rédactionnelles, de synthèse et organisationnelles
- Maîtrise des relations institutionnelles (ARS, tutelles, partenaires du territoire, élus locaux, médias)
- Expérience solide et éprouvée à la tête d'une direction des achats et de la logistique.

Connaissances particulières requises / prévues :

- Maîtrise du fonctionnement institutionnel hospitalier et des instances de gouvernance
- Solides compétences juridiques (droit public, droit hospitalier, gouvernance)
- Connaissances juridiques, techniques et spécifiques confirmées dans le domaine de la commande publique et de la politique hôtelière.

Compétences professionnelles requises / prévues :

- Appétence pour embrasser des sujets nouveaux et d'en faire émerger et partager les enjeux
- Savoir représenter l'établissement dans le GHT et au sein du territoire, et si besoin suppléer le chef d'établissement dans la fonction de représentation
- Savoir adapter l'établissement aux contraintes économiques et financières
- Savoir diriger, fédérer, arbitrer, prendre des décisions avec une capacité de jugement, rendre compte
- Savoir communiquer, susciter l'adhésion, gérer la complexité
- Savoir négocier vis-à-vis des interlocuteurs internes et externes,
- Sens du dialogue social et acuité élevée dans l'analyse des situations et des personnalités
- Savoir gérer les situations d'incident, de conflit ou de situation sanitaires exceptionnelles (cyber-attaque...).