Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

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

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

NOR : TSSN2520338V

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

Groupe II

I. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Groupe hospitalier Bretagne Sud à Lorient (Morbihan) (cf. annexe I).

Groupe III

II. – *Emploi de directeur ou de directrice*

Centre hospitalier intercommunal Nord Ardennes à Charleville-Mézières (Ardennes) (cf. annexe II).

Centre hospitalier Comminges Pyrénées à Saint Gaudens et Hôpitaux de Luchon à Bagnères-de-Luchon (Haute-Garonne) (cf. annexe III).

Etablissement public de santé mentale de la Sarthe à Allonnes (Sarthe) (cf. annexe IV).

Conditions d'emploi

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

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

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe I de 46 095 € à 74 438 €, pour un groupe II de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III de 41 031 € à 65 417 €.

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

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

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

- un dossier de candidature (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr, 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 indiciariaire ;
- 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 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

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

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

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

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

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

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante :

<https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>

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

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

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

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

ANNEXES

ANNEXE I

GRUPE HOSPITALIER BRETAGNE SUD À LORIENT (MORBIHAN)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le groupe hospitalier Bretagne Sud (GHBS), issu de la fusion en 2018 des centres hospitaliers de Lorient, du Faouet, Riantec et Quimperlé, est l'établissement de référence du territoire de santé « Lorient-Quimperlé » bassin de population de près de 300 000 habitants.

Cette structure est l'établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT).

Sud Bretagne comprenant l'EPSM Bretagne Sud et le groupe hospitalier Bretagne Sud.

Un nouveau projet médical partagé est en cours de rédaction. Le contrat hospitalier de territoire a été signé avec l'ARS le 23 novembre 2022 pour un montant s'élevant à 1 484 500 €.

Le GHBS est autorisé pour des activités de médecine, chirurgie, obstétrique, SSR et psychiatrie. Son offre de soins comprend également différentes spécialités, notamment le traitement du cancer, le traitement de l'insuffisance rénale chronique et l'addictologie.

Le site du Scorff est celui de la réanimation et de la médecine d'urgence (dont SMUR) du territoire et dispose d'un plateau technique avec blocs chirurgicaux. La maternité est de niveau 2B, incluant un pôle mère-enfant.

Le GHBS comprend également une offre médico-sociale de 7 EHPAD, 3 SSIAD et un CSAPA.

II. – Description du poste

Directeur du groupe hospitalier Bretagne Sud, établissement support du GHT Sud Bretagne. Principaux projets à conduire :

- poursuivre les projets de structuration de l'offre de soins du GHBS au sein du territoire, et notamment :
 - finaliser et valider le projet d'établissement incluant le projet de gouvernance ;
 - poursuivre les coopérations territoriales au sein du GHT et avec l'ensemble des partenaires du territoire ;
 - mener à terme la réflexion engagée suite aux conclusions de l'ANAP ;
 - mener à terme le projet d'investissement SEGUR pour le centre hospitalier de Quimperlé ;
- renforcer les coopérations extra territoriales et régionales :
 - poursuivre les coopérations avec le centre hospitalier Centre Bretagne notamment sur les activités à fort enjeux de permanence des soins et sur les modalités de gestion partagées des affaires médicales ;
- participer au plan de transformation du système de santé et notamment :
 - poursuivre le développement des partenariats avec la médecine libérale notamment au titre de l'activité des urgences et s'inscrire en appui de la constitution de CPTS sur le territoire ;
 - contribuer, auprès de l'agglomération, à la démarche d'élaboration du CLS. Poursuivre les travaux avec l'HAD et le DAC pour mieux coordonner les parcours complexes sur le territoire ;
- poursuivre les mesures de formation et d'attractivité des professionnels de santé :
 - poursuivre la démarche engagée avec l'université de Rennes en vue d'accueillir des externes et des postes HU partagés. Finaliser le projet de restructuration de l'IFPS intégrant les études de médecine. Finaliser le projet QVT et le projet social. Signature et mise en œuvre de l'accord local Ségur 2022 ;
- identifier et déployer les leviers de maîtrise budgétaire :
 - confirmer le retour à l'équilibre budgétaire structurel du nouveau GHBS et restaurer sa capacité d'investissement. Poursuivre les travaux afférents aux déficits des budgets annexes. Poursuivre et officialiser le projet de plateau technique et de PUI territoriale.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

Il est attendu du futur directeur du GHBS des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

Un sens élevé des responsabilités.

Des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement.

Un sens aigu et une implication sur les enjeux de coopérations territoriales.

Des qualités de management stratégique lui permettant d'appréhender et de s'appropriier les enjeux internes et externes de l'établissement.

Une personnalité expérimentée, déterminée, autonome, faisant preuve d'initiatives, volontaire et sachant :

- être attentif à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives et les personnels pour faire accepter/adhérer aux choix concrets et opérationnels dans un cadre de maîtrise des dépenses, nécessaires à l'équilibre budgétaire ;
- partager et piloter une ligne politique claire s'inscrivant dans la mise en œuvre des objectifs du PRS.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL NORD ARDENNES
À CHARLEVILLE-MÉZIÈRES (ARDENNES)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Après plusieurs années de direction commune, les quatre hôpitaux de Charleville-Mézières, Sedan, Fumay et Nouzonville ont fusionné, le 1^{er} janvier 2020, pour former un seul établissement dans le Nord Ardennes, le Centre Hospitalier Intercommunal Nord Ardennes (CHINA).

L'offre de soins dans le Nord Ardennes est composée des acteurs suivants :

- CHI Nord Ardennes ;
- GCS Territorial Ardenne Nord ;
- EMEIS : Clinique du Parc (SMR adulte privé) ;
- l'UGECAM (SMR adulte et enfant privé à but non lucratif) ;
- EMEIS – Clinique de Revin (SMR adulte privé) ;
- CHS Bélair (EPSM, dont l'intérim est assuré par le directeur du CHINA) ;
- GCS HAD Ardennes.

Le GHT Nord Ardennes, qui regroupe le CHINA et le CHS de Bélair dont la direction est unique, associe des EHPAD autonomes via les EHPAD du CCAS de Charleville-Mézières.

Le CHINA est composé de la manière suivante :

- le site de Charleville, site principal, porteur des autorisations de médecine, chirurgie, obstétrique (maternité de niveau 2B), réanimation et soins critiques (néphrologiques et cardiologiques), AMP, coronographie, imagerie (2 IRM, 2 scanners notamment), médecine nucléaire, urgences, SAMU, SMUR, traitement du cancer (chimiothérapie, cancers gynécologiques, digestifs, urologiques et ORL) ;
- le site de Sedan a vu son périmètre d'activité fortement évoluer ces dernières années : en 2018, l'activité chirurgicale a été recentrée sur la chirurgie ambulatoire, un service de SMR polyvalent a été ouvert. Enfin, en 2023, la maternité (niveau 2A) a été suspendue, faute de personnels médicaux en nombre suffisant pour assurer la continuité et la qualité des soins. Cette activité a été fortement recomposée : CPP, gynéco-bus, dispositif COPA, consultations spécialisées, UAPED...

L'USC du site de Sedan a été arrêtée et l'activité recentrée sur le site de Charleville.

- 2 hôpitaux de proximité : les CH de Nouzonville et Fumay ;
- 8 EHPAD.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

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

- mise en place et suivi du projet médical partagé du GHT ;
- mise en œuvre du projet médical et du projet d'établissement au niveau CHInA ;
- attractivité des carrières notamment dans le cadre de parcours universitaires et de la montée en charge des nouveaux métiers tels les infirmiers en pratique avancée ;
- renforcement des démarches « d'aller vers » sur le territoire du Nord Ardennes ;
- définition du PGFP de l'établissement, intégrant une projection de l'offre médico-sociale portée par le CHINA dont les conditions d'hébergement ne sont plus adaptées.

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

Développement des différents réseaux et partenariats extérieurs (établissements sociaux et médico-sociaux, EHPAD).

Favoriser le lien avec la ville (meilleure communication et liens entre personnels médicaux et libéraux, construction du SAS).

Favoriser le développement de l'HAD.

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

- maintien et éventuel redressement de la situation financière ;
- poursuite du renforcement de l'attractivité médicale de l'établissement notamment via la construction de parcours professionnels avec le CHU de Reims.

Principaux projets à conduire :

- assurer la pleine mise en œuvre de l'oncopôle en respectant délais et coûts ;

- mise en œuvre des différents partenariats et activités afférentes (HAD, imagerie sur Sedan, filière soins palliatifs, GCS radiothérapie) ;
- mise en place de l'activité socle du SAS puis déploiement de filières supplémentaires (psychiatrie, dentaire, ...) ;
- sécuriser la direction partagée entre le CHINA, le CH de Bélair et l'EHPAD de Rocroi, réalisée par intérim depuis plusieurs années ;
- mettre en œuvre le PMP 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'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 :

Expériences avérées en matière de gestion financière, RH, affaires médicales.

Importance de la maîtrise des outils juridiques des coopérations entre établissements de santé.

Expérience au sein d'un établissement de santé non public serait un atout dans le cadre du GCS.

Expérience du dialogue social en établissement requise.

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

Capacité d'animation et de coordination d'équipes pluridisciplinaires.

Capacité à impulser une dynamique du changement.

Capacité d'analyse de l'environnement de l'établissement, anticipation des évolutions du territoire de santé.

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

Aptitudes relationnelles requises, diplomatie.

Capacité de négociation, de gestion du corps médical.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER COMMINGES PYRÉNÉES À SAINT GAUDENS ET HÔPITAUX DE LUCHON À BAGNÈRES-DE-LUCHON (HAUTE-GARONNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier Comminges-Pyrénées à Saint-Gaudens et les hôpitaux de Luchon à Bagnères de Luchon constituent l'offre de soins du sud du département de la Haute-Garonne. Ces deux établissements sont en direction commune et proposent ainsi une offre de soins large en médecine, chirurgie, SMR et une offre médico-sociale avec 3 EHPAD.

Etant membres du GHT Haute-Garonne et Tarn-Ouest, les établissements ont construit des partenariats durables avec le CHU de Toulouse et ont pour objectif de pérenniser une offre de soins attractive sur le territoire à travers le projet médical partagé.

Le CH Comminges-Pyrénées est le premier employeur de la ville de Saint-Gaudens. Ses locaux ont récemment été rénovés à la suite du regroupement de deux anciens sites. Il dispose de 4 pôles : médical, chirurgical-maternité, médicotechnique, gérontologique. L'EHPAD ORELIA fait également partie de l'activité du CH Comminges-Pyrénées.

Les hôpitaux de Luchon se situent sur la commune de Bagnères de Luchon. Il dispose d'activités SMR en hospitalisation complète et partielle (polyvalents, du système locomoteur et du système nerveux) ainsi que médico-sociale (EHPAD Gabriel ROUY et EHPAD Noélie SECAIL).

Les enjeux de la direction de ces établissements s'orientent à travers la finalisation des projets médicaux en s'appuyant sur les synergies à valoriser, les coopérations ville-hôpital, la gestion financière ainsi que le développement et la fidélisation des compétences et ressources humaines. Ces établissements sont des établissements de proximité, indispensables sur ce bassin montagneux.

II. – Description du poste

L'enjeu porte aujourd'hui sur le développement des activités de soins en corrélation avec les besoins du territoire ainsi que la poursuite de la réhabilitation de l'hôpital.

Les missions s'articulent autour des axes suivants :

1. **Pilotage stratégique et médical :**

Finaliser les projets médicaux en lien avec les Commissions médicale d'établissement (CME) et les chefs de pôle.

Mettre en œuvre les projets d'établissement et les orientations définies.

Conduire les projets structurants pour l'avenir des établissements dont le schéma architectural pour le CH Comminges Pyrénées.

Renforcer les liens avec les établissements du GHT et les professionnels de santé du territoire à travers le lien ville-hôpital.

2. Management général de l'établissement :

Encadrer et animer l'équipe de direction et les services supports (finances, RH, logistique, soins...).

Fédérer les professionnels autour d'un projet collectif et partagé.

Garantir un dialogue social de qualité et accompagner les transformations organisationnelles.

Assurer la continuité de service, la sécurité des soins et la gestion des risques.

3. Gestion administrative et financière :

Elaborer et exécuter le budget dans le respect des objectifs d'efficience et de soutenabilité.

Superviser les projets d'investissement et d'équipement.

Assurer le suivi des indicateurs d'activité, de performance et de qualité.

4. Relations extérieures et institutionnelles :

Développer des partenariats et favoriser la coopération avec les acteurs du territoire.

Porter l'image de l'hôpital et favoriser son ancrage local.

III. – Profil recherché

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

En tant que directeur, vous êtes responsable de la conduite stratégique, opérationnelle et managériale de l'établissement. Vous assurez la mise en œuvre des orientations du conseil de surveillance, en lien avec les autorités de tutelle et les acteurs du territoire.

Vous portez en priorité la finalisation et la mise en œuvre du projet médical de l'établissement, en étroite collaboration avec la communauté médicale et les partenaires du GHT. Vous accompagnez la transformation de l'offre de soins, dans une logique de qualité, de proximité et de performance.

Connaissances et compétences requises :

- gestion de projet et conduite au changement ;
- maîtrise de l'équilibre budgétaire ;
- compétences managériales attendues ;
- capacité à renforcer le positionnement de l'établissement dans son environnement en lien avec les partenaires institutionnels, les élus et les acteurs de santé du territoire ;
- capacité à impliquer la communauté médicale et soignante dans la gestion des projets de l'établissement ;
- forte expérience hospitalière (gestion des organisations en particulier) ;
- animation du dialogue social ;
- capacité à coordonner les actions à mettre en œuvre ou mise en œuvre dans le cadre du GHT ;
- capacité à mettre en œuvre et développer les projets de coopération dans les secteurs sanitaires, médico-social et ambulatoire ;
- développement de la qualité et de la sécurité des soins.

Ce poste nécessite disponibilité et implication professionnelle importante compte tenu du territoire et des projets en cours.

ANNEXE IV

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE DE LA SARTHE À ALLONNES (SARTHE)

Directeur ou Directrice

I. – Description de l'établissement

L'EPSM de la Sarthe, seul établissement public en santé mentale, est le plus gros établissement de psychiatrie à l'échelle de toute la région Pays de la Loire : il dispose du panel complet des soins psychiatriques : HC, HDJ, CATTP, CMP, équipes mobiles réalisant des soins intensifs, des VAD, de la réhabilitation psychosociale, de la liaison en établissements sanitaire, de la liaison sur les populations précaires, une présence en maison d'arrêt, etc.

Il assure la mission de psychiatrie de secteur tant en psychiatrie générale que pour les enfants et adolescents et dont la zone d'intervention est le département de la Sarthe (590 000 habitants). Il est habilité à assurer les soins psychiatriques sans consentement.

Effectif : 27 ETP de psychiatres, 16 ETP médicaux (Padhue, généralistes, pharmaciens), 1 424 ETP non-médicaux.

Points faibles :

- difficultés récurrentes de recrutement médical ;
- non-certification de l'établissement prononcée par la HAS ;
- image médiatique « dégradée » ;
- des fragilités d'organisation internes et un dialogue social parfois tendu ;
- un accès aux soins psychiatriques très complexes ;
- des relations entre équipes médicales (EPSM/CH du Mans) à renouer et consolider, notamment sur le sujet des patients psychiatriques accueillis en 1^{re} intention aux urgences du CHM.

Points forts :

- situation financière saine ;
- un schéma directeur immobilier validé par l'ARS ;
- un projet médico-soignant partagé qui répond aux attentes de la population et des tutelles ;
- une politique de management médicale et soignante très engagée ;
- un comité de direction mobilisé et impliqué ;
- un maillage territorial important auprès des partenaires sociaux et médico-sociaux, des liens partenariaux renforcés ;
- un projet social nouvellement adopté, avec une méthode de participation des professionnels très importante ;
- une situation centrale sur le territoire sarthois.

II. – Description du poste

Le directeur pilote et manage l'établissement, avec une équipe de direction et les cadres supérieurs.

Il déploie les orientations nationales relatives à la santé mentale et à la psychiatrie et les axes du projet régionale de santé (ARS).

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

Il est la garant du bon fonctionnement de l'établissement et de son inscription partenariale dans le territoire.

Principaux projets à conduire :

- conduite du projet stratégique et de la politique CAP 25 dans l'objectif de la nouvelle certification HAS ;
- poursuivre le plan d'actions engagé afin de favoriser l'attractivité des emplois médicaux ;
- travailler les facteurs d'attractivité et de fidélisation des emplois soignants (IDE et AS) ;
- poursuivre les actions engagées sur les volets santé mentale et addictologie du Projet médical partagé du groupement hospitalier de territoire de la Sarthe ;
- participer à la mise en œuvre des actions du PTSM version 2 ;
- conforter l'organisation de la gestion des situations de crise (en aval des services d'urgence) en lien en particulier avec le CH du Mans et le pôle Santé Sud ;
- développer les coopérations avec le 1^{er} recours ;
- poursuivre la recherche de solutions adaptées pour les patients hospitalisés au long cours ;
- conduire la mise en œuvre du schéma d'organisation de l'ambulatoire sur le territoire de l'agglomération du Mans (CAPA et CSP) ;
- mettre en œuvre la restructuration de l'offre ambulatoire en pédopsychiatrie sur le secteur du Mans ;
- assurer le maintien de l'équilibre budgétaire et financier de l'EPSM, assurant la soutenabilité financière de sa stratégie de développement.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- conduite de projets de coopération, projets médicaux, médico-soignants et sociaux ; projets architecturaux ;
- capacité à mener le dialogue social tout en menant les axes de transformations de l'établissement ;
- conduite du changement ;
- portage de projets immobiliers dans le cadre d'un schéma directeur immobilier ;
- management d'équipes dans un environnement complexe.

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

- leadership stratégique (vision d'ensemble, impulser les dynamiques d'équipes...) ;

- conduite de projets complexes ;
- pilotage d'un schéma directeur immobilier ;
- maîtrise des politiques de santé mentale ;
- management d'équipes et d'individualités ;
- pilotage économique et financier de l'établissement ;
- sens du partenariat et des relations avec l'écosystème.

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

- management et relations humaines ;
- pilotage médico-économique et pilotage financier ;
- conduite de projet ;
- animation des instances de l'établissement ;
- capacité à s'insérer dans un réseau de partenariat avec des établissements et services médicosociaux et des établissements de santé ; et avec l'ensemble des partenaires : élus, usagers, institutions, services de la préfecture, professionnels de santé libéraux ;
- capacité à initier, animer et accompagner le changement des organisations et le positionnement stratégique des activités.