

Fiche de poste

Emploi fonctionnel de Directeur des ressources humaines – Coordonnateur général des soins du GHT Navarre-Côte Basque

Emploi fonctionnel relevant du groupe J

CONTEXTE

Le GHT (Groupement Hospitalier de Territoire) Navarre-Côte Basque est constitué de trois établissements publics de santé et de deux EHPAD publics autonomes.

Les cinq établissements sont en direction commune et sont membres parties au GHT :

- Le Centre Hospitalier de la Côte Basque (CHCB) ;
- Le Centre Hospitalier de Saint-Palais (CHSP) ;
- L'Établissement Public de Santé de Garazi (EPS Garazi) ;
- L'EHPAD Jean Dithurbide de Sare ;
- L'EHPAD Larrazkena d'Hasparren.

Le GHT dessert un bassin de vie couvrant trois territoires de santé : le territoire de santé Navarre Côte Basque et une partie des territoires Landes et Béarn-Soule.

Le GHT dispose d'une valence médico-sociale forte : 7 EHPAD rattachés aux établissements sanitaires, 2 EHPAD membres parties du GHT (Sare et Hasparren) et 2 EHPAD du territoire de santé « Sud Landes » membres associés (Capbreton et Saint-Martin de Seignanx), représentant en tout 813 lits.

Le GHT s'appuie sur une gouvernance renforcée avec la constitution en 2025 d'une Commission Médicale Unifiée de Groupement (CMUG) et d'une Commission des Soins Infirmiers, de rééducation et médico-techniques Unifiée de Groupement (CSIRMTUG).

Le GHT repose sur une politique fondée sur une stratégie commune aux établissements du GHT. Pour cela, différents documents ont été arrêtés depuis 2023 (Projet unique des établissements, Projet médico-soignant partagé, Politique qualité et sécurité des soins, Projet de gouvernance et de management participatif, Projet de transformation écologique, Projet des usagers).

Les 3 établissements de santé ont été certifiés en avril 2026 avec la mention « qualité des soins confirmée ». Les établissements et services médico-sociaux ont fait l'objet, avec succès, d'une visite d'évaluation au deuxième trimestre 2026.

La gradation des soins repose sur des équipes médicales de territoire.

Le Centre Hospitalier de la Côte Basque :

Présentation générale de l'établissement :

Le Centre Hospitalier de la Côte Basque (CHCB) s'organise sur 4 sites principaux : le site principal, Saint Léon, où s'exercent les principales activités de MCO ; le site de Cam de Prats où sont regroupées la psychiatrie adulte (3 secteurs) et une partie de la filière gériatrique ; le site Lormand où s'organise

l'activité de pédopsychiatrie et de psychiatrie de l'adolescent ; le site de Saint-Jean-de-Luz qui regroupe l'autre partie de la filière gériatrique ainsi que la neuro-rééducation.

Les activités cliniques et médicot techniques sont organisées en 11 pôles d'activités, dont 7 pôles inter-établissement. Les fonctions de gestion sont réunies dans un pôle administratif, technique et logistique.

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

Le CHCB présente 1289 lits et places : 450 lits d'hospitalisation de MCO, 70 lits de SMR, 267 d'EHPAD, 150 lits d'USLD, 121 lits de psychiatrie, 174 places d'hospitalisation partielle (dont 138 places d'hôpital de jour en médecine et chirurgie, 84 places en psychiatrie et 6 places en HAD).

En 2025, il a enregistré quasi 159 000 journées en hospitalisation complète dans ses services, 61 000 passages aux urgences, 1988 naissances et a accueilli 408 000 consultations.

Le CHCB compte 4 164 collaborateurs, dont 3 629 personnels non médicaux, 535 personnels médicaux dont 90 internes de médecine générale et de spécialité.

Le budget de l'établissement (tous budgets confondus) est de près de 485 millions d'euros.

Le Centre Hospitalier de Saint Palais :

Le Centre Hospitalier de Saint Palais dispose de 73 lits et places. L'hôpital compte 278 collaborateurs dont 243 personnels non médicaux, 35 médecins dans 8 spécialités (anesthésie, cardiologie, chirurgie orthopédique, gynécologie obstétrique, pédiatrie, médecine/pneumologie, Pharmacie, urgences), 34 médecins mis à disposition du CHCB, 17 médecins libéraux et 4 internes.

L'Etablissement Public de Santé de Garazi :

Situé sur les communes de Saint-Jean-Pied-de-Port et d'Ispoure, cet établissement regroupe des services de médecine (14 lits) et de Soins Médicaux et de Réadaptation (30 lits), ainsi que 3 EHPAD accueillant au total 196 résidents. Il emploie 228 agents.

L'EHPAD Jean Dithurbide :

Situé à Sare, cet EHPAD accueille 112 résidents et emploie 117 agents.

L'EHPAD Larrazkena :

Situé à Hasparren, cet EHPAD accueille 92 résidents et emploie 100 agents.

Missions générales et permanentes :

Le Directeur des ressources humaines – Coordonnateur général des soins est placé sous l'autorité hiérarchique du Directeur des établissements de la direction commune. 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, à l'échelle du GHT et de la direction commune, une double responsabilité : la direction de la politique des ressources humaines pour les personnels non médicaux et la coordination générale des activités de soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques. Cette double valence garantit la cohérence entre la stratégie sociale, les besoins en compétences, les organisations de travail, la qualité des soins et les objectifs médico-économiques des établissements.

Dans le champ des ressources humaines, il propose au Directeur la politique sociale du GHT, en conduit la déclinaison opérationnelle et en garantit la sécurité juridique. Il pilote la Direction des ressources humaines, assure la maîtrise des effectifs et de la masse salariale, anime le dialogue social et coordonne les politiques d'attractivité, de recrutement, de fidélisation, de formation et de développement professionnel.

Dans le champ des soins, il contribue, en lien étroit avec le Directeur, le Président de la Commission médicale unifiée de groupement, les chefs de pôle et les directions fonctionnelles, à la conception et à la mise en œuvre 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 bénéficie d'une délégation de signature correspondant à son périmètre de responsabilités. Il peut représenter le Directeur dans les instances internes ou externes et se voir confier tout dossier stratégique, transversal ou sensible relevant du fonctionnement des établissements et du GHT.

Le Directeur des ressources humaines – Coordonnateur général des soins intervient notamment dans les domaines suivants :

➤ Stratégie des ressources humaines et pilotage social :

- proposer et mettre en œuvre une politique des ressources humaines commune aux établissements, adaptée à leurs spécificités et aux orientations du projet d'établissement ;
- traduire les orientations institutionnelles et médico-soignantes en objectifs sociaux, en plans d'action et en organisations soutenables ;
- piloter les effectifs, les emplois et la masse salariale, en lien avec la Direction des affaires financières, les directions de site, les directions fonctionnelles et les pôles d'activité ;
- développer une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences permettant d'anticiper les évolutions démographiques, réglementaires, technologiques et organisationnelles ;
- définir les lignes directrices de gestion et garantir la cohérence des politiques de recrutement, de mobilité, de promotion, de rémunération et de parcours professionnels ;
- produire et analyser les indicateurs sociaux nécessaires aux arbitrages de la Direction générale et au dialogue de gestion avec les pôles ;
- assurer une veille juridique et statutaire et sécuriser l'ensemble des décisions individuelles et collectives relevant de la gestion des personnels non médicaux.

➤ Direction et coordination de la fonction ressources humaines :

- diriger, animer et coordonner la Direction des ressources humaines et ses équipes sur l'ensemble des sites de la direction commune ;
- organiser la continuité, la qualité et la fiabilité des processus RH, depuis le recrutement jusqu'à la cessation de fonctions ;
- harmoniser les pratiques de gestion tout en tenant compte des caractéristiques propres à chaque établissement ;
- coordonner les responsables RH, les cadres supérieurs et les cadres de santé, et développer une relation de service de qualité auprès des professionnels et des managers ;
- moderniser les outils et processus RH, fiabiliser les données sociales et contribuer au développement du système d'information des ressources humaines ;
- travailler en étroite articulation avec la Direction des affaires médicales afin d'assurer la cohérence des politiques concernant l'ensemble des professionnels.

➤ Dialogue social et relations collectives :

- définir et animer une politique de dialogue social fondée sur la transparence, l'anticipation et la recherche de solutions négociées ;
- préparer, coordonner et sécuriser le fonctionnement des comités sociaux d'établissement, des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires ;
- conduire les négociations et concertations avec les organisations syndicales, dans le respect du cadre réglementaire et des orientations institutionnelles ;
- suivre le climat social, prévenir les situations de tension et coordonner la gestion des mouvements sociaux ;
- garantir la qualité de l'information sociale transmise aux instances, aux managers et aux professionnels.

➤ Attractivité, fidélisation et développement des compétences :

- définir et mettre en œuvre une stratégie territoriale d'attractivité, de recrutement, d'accueil et de fidélisation des professionnels ;
- développer la marque employeur du GHT et les partenariats avec les instituts de formation, les universités, les écoles et les acteurs de l'emploi ;
- piloter la politique de formation continue et de développement professionnel en cohérence avec les besoins des services et les évolutions des métiers ;
- favoriser les parcours professionnels, la mobilité au sein du GHT, la promotion professionnelle et la préparation des successions sur les fonctions d'encadrement ;
- accompagner les cadres dans l'évaluation, le développement des compétences et la reconnaissance des professionnels ;
- soutenir l'innovation managériale, la recherche paramédicale, les pratiques avancées et les coopérations professionnelles.

➤ Santé au travail, qualité de vie et conditions de travail :

- définir et coordonner la politique de prévention des risques professionnels, de santé au travail et de qualité de vie et des conditions de travail ;
- piloter les actions de prévention de l'absentéisme, des risques psychosociaux, de l'usure professionnelle et des accidents du travail ;
- développer les politiques de maintien dans l'emploi, d'accompagnement du handicap, de reclassement et de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- promouvoir des organisations de travail respectueuses de la santé des professionnels, notamment pour le travail de nuit, le travail posté et les métiers exposés ;
- garantir la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle, de diversité et de prévention des discriminations, du harcèlement et des violences au travail.

➤ Coordination générale des soins et stratégie paramédicale :

- élaborer, piloter et évaluer la politique générale des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques à l'échelle du GHT ;
- contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet médico-soignant partagé, du projet de soins et des projets de pôle et de service ;
- présider et animer la Commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques unifiée de groupement et assurer le suivi de ses travaux ;
- coordonner l'action des cadres supérieurs et des cadres de santé, soutenir leur positionnement managérial et favoriser la cohérence de la ligne d'encadrement ;

- garantir la continuité, la sécurité et la qualité des soins paramédicaux sur l'ensemble des sites, en veillant à l'adéquation des compétences et des ressources aux besoins des patients ;
- contribuer au pilotage des capacités, des flux de patients, de la gestion des lits et des situations de tension ou de crise ;
- favoriser la collaboration entre les équipes médicales, soignantes, médico-techniques, sociales, administratives et logistiques.

➤ Qualité, sécurité des soins, innovation et recherche :

- contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la politique qualité et sécurité des soins du GHT ;
- mobiliser les équipes paramédicales dans les démarches de certification, d'évaluation des établissements et services médico-sociaux et d'amélioration continue des pratiques ;
- promouvoir la culture de sécurité, l'évaluation des pratiques professionnelles et l'exploitation des indicateurs de qualité et de performance ;
- soutenir le développement de la recherche clinique et paramédicale, des infirmiers en pratique avancée, des protocoles de coopération et des innovations organisationnelles ;
- veiller à la prise en compte de l'expérience des patients, des résidents, des usagers et des professionnels dans l'évolution des organisations de soins.

➤ Transformation organisationnelle et performance :

- conduire ou accompagner les transformations ayant un impact sur les ressources humaines, les métiers, les compétences et les organisations de soins ;
- garantir l'intégration des dimensions sociales, soignantes, qualitatives et médico-économiques dans l'instruction des projets ;
- contribuer au plan de performance et au retour à l'équilibre financier en recherchant l'efficacité des organisations sans compromettre la qualité et la sécurité des soins ;
- renforcer le dialogue de gestion avec les pôles, objectiver les besoins et assurer le suivi des décisions relatives aux effectifs et aux organisations ;
- mettre en place une méthode de conduite de projet, d'évaluation des résultats et de maîtrise des risques sociaux et organisationnels.

➤ Gouvernance, territorialité et représentation institutionnelle :

- participer aux instances de gouvernance des établissements de la direction commune et du GHT, et contribuer aux travaux de l'équipe de direction et du Directoire ;
- travailler en liaison étroite avec le Directeur, le Président de la Commission médicale unifiée de groupement, les directions de site, les chefs de pôle et les directeurs référents ;
- favoriser la transversalité entre les directions fonctionnelles, les pôles d'activité et les établissements de la direction commune ;
- représenter le Directeur et le GHT auprès des autorités de tutelle, des partenaires institutionnels, des établissements de formation et des réseaux professionnels ;
- développer les coopérations territoriales permettant de sécuriser les parcours, de mutualiser les compétences et de renforcer l'attractivité des établissements ;
- assurer, dans son champ de compétence, la préparation et le suivi des décisions, engagements contractuels, conventions et projets stratégiques du GHT ;
- porter un management exigeant, loyal, participatif et attentif à la qualité du dialogue avec les professionnels ;
- rendre compte régulièrement au Directeur de l'avancement des projets, des résultats obtenus, des risques identifiés et des arbitrages nécessaires.