

# 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 : SFHN2536088V

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 :

- centre hospitalier d'Aurillac, de Mauriac, de Chaudes-Aigues et EHPAD « Sainte Elizabeth » de Chaudes-Aigues (Cantal) (cf. annexe I) ;
- centres hospitaliers d'Angoulême, de la Rochefoucauld, de Ruffec, de Confolens et EHPAD d'Aigre (Charente) (cf. annexe II) ;
- groupe hospitalier universitaire Paris-Psychiatrie et Neurosciences à Paris (Paris) (cf. annexe III).

II. – Emploi de directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe :

- centre hospitalier universitaire de Grenoble, centre hospitalier de la Mûre, de Saint-Geoire-en-Valdaine, de Saint-Laurent-du-Pont, EHPAD d'Entre-deux-Guiers et de Voreppe (Isère) (cf. annexe IV) ;
- centre hospitalier universitaire de La Réunion et groupe hospitalier Est Réunion (La Réunion) (cf. annexe V).

#### Groupe III

III. – Emploi de directeur ou de directrice :

- centres hospitaliers Nord Mayenne et de Villaines-la-Juhel (Mayenne) (cf. annexe VI).

IV. – Emploi de d'adjoint au directeur ou à la directrice :

- groupe hospitalo-universitaire AP-HP. hôpitaux universitaires Paris Seine-Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) (cf. annexe VII).

V. – Emploi de directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe :

- centre hospitalier universitaire de Rennes, centres hospitaliers de Montfort-sur-Meu et de Saint-Méen-le-Grand (Ille-et-Vilaine) (cf. annexe VIII).

VI. – Emploi de directeur adjoint ou de directrice adjointe :

- groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Centre - Université Paris Cité - directeur de l'hôpital Necker - Enfants malades (Paris) (cf. annexe IX) ;
- groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Centre - Université Paris Cité - directeur des hôpitaux Cochin et Hôtel-Dieu (Paris) (cf. annexe X).

#### 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 1 ;
- 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 1 ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

#### *Dossier de candidature*

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

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

Le dossier de candidature se compose :

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

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages 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 indiciaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital.

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

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages 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<sup>er</sup> du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

### *Déontologie*

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/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° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

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

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

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

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

## ANNEXES

## ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER D'AURILLAC, DE MAURIAC, DE CHAUDES-AIGUES  
ET EHPAD « SAINTE ELIZABETH » DE CHAUDES-AIGUES (CANTAL)**Directeur ou directrice***I. – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier d'Aurillac 53 407 habitants (145 969 habitants dans le département).

Il dispose de près de 900 lits et places dans le secteur sanitaire ainsi que des places relevant du secteur médico-social. Il gère un budget H de 160 M €.

De par sa taille et ses spécificités médicales, et assurant le SAMU départemental, il est l'établissement de référence du département. Il porte des projets d'investissement structurants en lien avec son projet médical.

Les principales problématiques qu'il rencontre sont une situation financière dégradée, le soutien à apporter à l'attractivité médicale et la nécessité de veiller au climat social. A ce titre, il bénéficie d'un appui et d'un soutien renforcés de l'agence régionale de santé.

Le CH d'Aurillac est par ailleurs l'établissement support du GHT Cantal regroupant les 6 établissements publics du département. Il est également à la tête d'une direction commune comprenant les CH de Mauriac, Chaudes-Aigues et l'EHPAD de chaudes-Aigues.

Il gère les fonctions mutualisées pour le compte des établissements membres (système d'information, achats, formation continue, coordination des instituts de formation, information médicale).

La direction commune ainsi que le GHT permettent des mutualisations qui visent à mettre en place des stratégies communes dans l'objectif de pouvoir proposer aux usagers une offre de soins complète et graduée sur le territoire, organisée dans le cadre de parcours de soins.

De nombreux projets sont portés par le GHT en matière de structuration de filières à l'échelle départementale notamment en matière de soins palliatifs/HAD, santé publique, gériatrie, psychiatrie/santé mentale, traitement du cancer, des coopérations sont également en place avec la clinique d'Aurillac et les acteurs libéraux...

La convention d'association avec le CHU de Clermont Ferrand a été signée. Des coopérations sont également mises en place avec la Clinique « CMC Tronquières » située à Aurillac.

*II. – Description du poste*

Descriptif du poste :

- management général des établissements d'Aurillac, de Mauriac, et de Chaudes-Aigues (CH et EHPAD) dans le cadre de la direction commune ;
- structurer, gérer et animer le GHT Cantal en qualité de directeur de l'établissement support ;
- préparer, actualiser la mise en œuvre des projets d'établissements respectifs des différents CH composant la direction commune ;
- remédier à une démographie médicale fragile ;
- mettre en place les conditions favorables au recrutement de nouveaux praticiens et à la fédération des équipes existantes ;
- intégrer la dimension d'équipes communes de territoire et filière inter-établissements ;
- mettre en œuvre et suivre les CPOM des établissements ;
- poursuivre la recherche des équilibres financiers ;
- apporter une attention soutenue au climat social au sein des établissements de la direction commune.

Dans le cadre du GHT :

- poursuivre le développement et la structuration des fonctions mutualisées ;
- poursuivre la coordination, en tant qu'établissement support du GHT, des réflexions et travaux dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical partagé (PMP) ;
- développer les coopérations avec les établissements privés et médico-sociaux dans la mise en œuvre du PMP ;
- poursuivre la structuration et optimiser les filières de soins (soins palliatifs, santé publique, gériatrie, imagerie, addictologie, traitement du cancer...) ;
- mettre en œuvre toute mesure en faveur de l'amélioration de la qualité et de la sécurité des prises en charge.

Etablissement stratégique, le CH d'Aurillac est indispensable à l'accès aux soins dans le département du Cantal. Ses principaux enjeux sont de renforcer son attractivité, stabiliser ses équipes, consolider les coopérations territoriales et et viser une trajectoire financière assainie permettant de soutenir les projets d'investissement.

### III. – Profil recherché

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

Expériences professionnelles :

- gestion d'un centre hospitalier, notamment en chefferie ;
- conduite de projets de réorganisation, coopération, projet d'établissement, projets architecturaux.

Connaissances particulières :

- secteur sanitaire, médico-social et du territoire ;
- fondamentaux en matière de gestion d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière ;
- conduite des projets d'établissements ;
- politique, cadre du développement continu de la qualité des soins ;
- principes de mise en œuvre d'une démarche qualité et gestion des risques.

Compétences professionnelles :

- pratiques de management adaptées à la conduite du changement dans un contexte réglementaire en constante évolution et dans un cadre budgétaire défini ;
- aptitude à conjuguer les approches techniques, stratégiques et politiques ;
- capacité à animer une équipe de direction assurant le pilotage des établissements en direction commune ;
- aptitude à mener les projets, piloter une équipe et être en capacité d'impulser une dynamique dans le cadre de changement, de coopération ;
- capacité d'analyse de l'environnement, d'anticipation des évolutions du territoire de santé, de construction de la stratégie territoriale au regard des enjeux ;
- compétences en matière d'arbitrage ou de médiation, sens du dialogue et du compromis, aptitude relationnelle.

## ANNEXE II

CENTRES HOSPITALIERS D'ANGOULÊME, DE LA ROCHEFOUCAULD,  
DE RUFFEC, DE CONFOLENS ET EHPAD D'AIGRE (CHARENTE)

### Directeur ou directrice

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

Le centre hospitalier d'Angoulême est l'établissement de recours du territoire de la Charente et l'établissement support du GHT auxquels sont partie prenante l'ensemble des établissements de santé publics du département.

La capacité du CHA est de 1 132 lits et places, dont 458 en MCO, 72 en SSR, 30 en USLD et 572 en EHPAD.

En tant qu'établissement de recours, il est siège du SAMU centre 15, et son service d'accueil des urgences témoigne d'une activité soutenue avec plus de 50 000 passage/an. Il met en œuvre les 12 lits de réanimation du département, et les USIC de neurologie et de cardiologie, un service de médecine nucléaire et d'imagerie. Sa maternité de niveau 2B est la maternité de référence du territoire et il développe également un service de néonatalogie et de pédiatrie et une activité de SAU pédiatrique.

C'est une communauté de travail de près de 3 000 agents de statuts divers, de professions médicales, médicotechniques, paramédicales, techniques et administratives.

C'est également une direction commune avec les trois centres hospitaliers de proximité de Confolens, Ruffec et La Rochefoucauld, desservant des zones très rurales du nord et du centre du département et avec un EHPAD situé à Aigre.

Le centre hospitalier d'Angoulême gère en propre la plus grosse capacité de lits d'EHPAD de Grand Angoulême.

#### II. – Description du poste

Le directeur général est assisté par une équipe de 13 directeurs adjoints, dont trois assurent les directions déléguées des centres hospitaliers de Confolens, de Ruffec et de La Rochefoucauld et une directrice des soins.

En lien avec sa gouvernance, il définit et met en œuvre la stratégie de l'établissement afin de développer la prévention et la promotion de la santé, d'améliorer la qualité, la sécurité et l'efficience de l'offre de soins, (certification obtenue en décembre 2021), d'améliorer l'organisation de l'offre de santé dans une logique de parcours, de renforcer la démocratie sanitaire, de mener à terme les projets immobiliers en lien avec le SEGUR investissement (et notamment un projet de reconstruction des urgences en « inter-filières adultes/pédiatriques/psychiatriques »), de conforter la collaboration avec les établissements de santé publics comme privés, de structurer la filière gériatrique, tout en développant les collaborations des équipes médicales, techniques et administratives.



Il participe à la mise en œuvre de la stratégie nationale et régionale de Santé, et doit s'attacher à développer des liens avec les professionnels du 1<sup>er</sup> recours de sa zone de proximité et plus largement avec ceux du territoire de Charente.

En charge de la coordination interne et externe, il anime et développe les diverses coopérations, réseaux en inter et en extra territorial, notamment au sein du groupement Hospitalier de Territoire, mais également avec les établissements et services sanitaires et médicosociaux du département.

Il entretient des liens avec les 3 CHU de la région Nouvelle-Aquitaine et en particulier avec le CHU de Poitiers, CHU de rattachement.

La conduite générale de l'établissement comporte une veille particulière sur une situation financière marquée par une dégradation des résultats annuels se traduisant par une tension sur la trésorerie ; pour les trois établissements en direction commune, il sera nécessaire de conforter la politique de recrutement médical, avec l'ambition de développer des coopérations médicales plus poussées entre les quatre 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'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.

Doté d'une expérience dans le domaine des finances et des ressources humaines médicales et paramédicales, le candidat aura participé activement au développement de projets de coopération territoriale avec des établissements sanitaires, médico-sociaux et/ou avec des partenaires des soins de premier recours, dans la mise en place de parcours de soins ou de filières.

Il connaît les contraintes propres au fonctionnement des secteurs sanitaire comme médico-social, et souhaite inscrire son action dans le développement de ces secteurs et leur ouverture sur le territoire au travers de la mise en place de projets ou d'une offre adaptée à de nouveaux types de publics.

Il devra en outre démontrer :

- des appétences pour le déploiement de projets techniques ;
- des connaissances dans le domaine de la communication interne et externe ;
- des aptitudes à la construction de réseaux de prises en charge avec les acteurs des soins de premier recours.

Ses compétences professionnelles devront permettre une bonne maîtrise des enjeux financiers et des politiques d'investissement, une connaissance solide de la gestion des ressources humaines médicales et paramédicales, conjuguées à un goût affirmé pour le travail en coopération avec des partenaires institutionnels et une bonne maîtrise de l'environnement et des enjeux territoriaux.

Des compétences et des expériences affirmées dans le domaine de l'animation d'équipes et de projets, de négociation et d'accompagnement au changement, ainsi qu'en management seront tout particulièrement appréciées.

## ANNEXE III

### GRUPE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE PARIS-PSYCHIATRIE ET NEUROSCIENCES À PARIS (PARIS)

#### Directeur ou directrice

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

Le GHU Paris – Psychiatrie & Neurosciences, créé en 2019 par la fusion des hôpitaux Sainte-Anne, Maison Blanche et Perray-Vaucluse, est un établissement public hospitalo-universitaire majeur pour la santé mentale à Paris. Il couvre 19 des 23 secteurs de psychiatrie générale et 5 des 12 secteurs infanto-juvéniles, et figure parmi les trois établissements habilités à soigner sous contrainte.

Avec son pôle de neurosciences, ses 12 unités INSERM et ses partenariats avec l'université Paris Cité, l'AP-HP et l'Institut Pasteur, le GHU se distingue par son rôle hospitalo-universitaire et son potentiel de recherche et d'innovation. Il compte près de 5 000 agents dont 600 médecins et porte des projets structurants tels que Saint-Anne 2030 et Campus Nord 2036.

Enjeux fondamentaux :

- garantir une offre accessible et cohérente sur l'ensemble des secteurs parisiens ;
- répondre aux tensions capacitaires et urgences psychiatriques par des parcours gradués et des alternatives à l'hospitalisation ;
- renforcer l'attractivité des métiers et fidéliser les professionnels ;
- développer des partenariats structurants avec l'AP-HP et les acteurs médico-sociaux pour améliorer la continuité des prises en charge ;
- affirmer son rôle de référence régional et national en psychiatrie et neurosciences ;
- conduire des projets architecturaux et numériques pour moderniser l'offre et intégrer l'innovation.

Le projet d'établissement 2026-2030, en cours de finalisation, décline ces enjeux autour de quatre axes : améliorer les parcours, fidéliser les professionnels, devenir un hôpital durable et impulser l'innovation.

## II. – Description du poste

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

- position majeure en psychiatrie adulte (partagée en pédopsychiatrie) très fort potentiel en recherche et enseignement ;
- pôle de Neurosciences universitaire ;
- forte activité d'urgence (psychiatrie et neurosciences) ;
- situation financière saine avec important plan d'investissement dans les prochaines années.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations) :

- gouvernance partagée au sein d'un directoire élargi ;
- contrats de pôle avec délégation de gestion sur l'ensemble du GHU.

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

- fortes coopérations avec l'AP-HP, l'Université de Paris, l'INSERM et l'Institut Pasteur ;
- nombreux partenariats avec des Etablissements parisiens et franciliens, 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> couronne.

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

- 5 600 agents dont 600 médecins ;
- pas de plan de retour à l'équilibre.

Principaux projets à conduire :

- pilotage stratégique :
  - finalisation et mise en œuvre du Projet d'établissement 2026-2030 ;
  - renforcement de l'attractivité et de la fidélisation des RH (recrutement, qvt, formation, mobilité) ;
- grands projets architecturaux :
  - Sainte-Anne 2030 ;
  - Maison Blanche 2036 ;
  - reconstruction de l'EHPAD, de Perray Vacluse (91) ;
  - extension de la MAS la Gilquinière (Perray-Vaclusse) ;
- transformation numérique et organisationnelle :

déploiement du DPI unique et accompagnement des équipes ;

application des plans d'action issus des recommandations du CGLP et des observations de la HAS ;

- développement d'activités spécialisées :
  - pôle neuro Sainte-Anne ;
  - institut de stimulation cérébrale ;
- gestion des urgences psychiatriques et tensions capacitaires ;
- animation de la cellule d'appui à la recherche de lits pour l'ARS ;
- création du CRUP Bichat en copilotage avec l'AP-HP.

## 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 :

Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurants. Solide expérience dans le domaine hospitalier, en direction générale ou sur des fonctions à haute responsabilité, de préférence en santé mentale en établissement spécialisé ou polyvalent. Expérience de chef d'éts support de GHT ou, à défaut, expériences réussies dans la conduite de projets d'animation territoriale de grande ampleur.

Conduite de démarche de projet de développement multi partenarial, expériences du travail avec les collectivités territoriales.

Expérience de négociation, conduite de dialogue social et du dialogue de gestion et pilotage de politiques RH (médicales et paramédicales).

Connaissances particulières requises/prévues :

Connaissance approfondie des outils de coopération.

Maîtrise parfaite des processus de gestion des établissements de santé et compétences managériales confirmées.

Connaissance en gestion des RH médicales et non médicales.

Technique de gestion de projets et de négociations.

Capacité de conduite d'un projet immobilier.

Connaissances approfondies dans le domaine de la santé publique et du système de santé.

Connaissance des organisations de soins et du pilotage des opérations.

Compétences professionnelles requise/prévues :

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

Grandes capacités relationnelles (diplomatie, aptitudes à la négociation), forte capacité d'écoute et aptitudes avérées au dialogue.

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

Aptitude au dialogue avec les différents partenaires (collectivités locales, services de l'Etat, autres ets de santé, professionnels de santé et du médicosocial).

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

#### ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE GRENOBLE, CENTRE HOSPITALIER DE LA MÛRE, DE SAINT-GEOIRE-EN-VALDAINE, DE SAINT-LAURENT-DU-PONT, EHPAD D'ENTRE-DEUX-GUIERS ET DE VOREPPE (ISÈRE)

### **Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe**

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

Le centre hospitalier universitaire Grenoble Alpes est un établissement public de santé de premier plan, au cœur d'un territoire à forte dynamique scientifique, universitaire et industrielle. Acteur majeur de l'offre de soins, de l'enseignement et de la recherche, le CHUGA s'inscrit dans une trajectoire d'innovation médicale, organisationnelle et managériale exigeante.

Le CHU Grenoble Alpes est l'établissement de référence de l'ARC Alpin.

Dans ce contexte, le directeur général adjoint (DGA) assiste le directeur général dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie globale de l'établissement. Il constitue un pivot opérationnel de la gouvernance, garant de la cohérence de l'action administrative, financière et organisationnelle.

Le CHU Grenoble Alpes est le premier employeur du bassin grenoblois. Il emploie 8 009 équivalents temps plein non médicaux à fin novembre 2025 et 2 210 ETP de personnel médical (dont 240 hospitalo-universitaires) soit un total de 10 219 ETP.

Le CHU de Grenoble Alpes comprend le site principal de Michallon à La Tronche, mais également le site Sud à Echirolles et le CH de Voiron fusionné depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Par ailleurs, le CHU est en direction commune avec l'hôpital de La Mure, l'hôpital de Saint Geoire en Valdaine et l'hôpital de Saint Laurent du Pont ainsi que l'EHPAD de Voreppe.

Le CHU Grenoble Alpes est l'établissement support du GHT Alpes Dauphiné.

Le CHU est membre du GCS HOURRA regroupant les 4 CHU de la région Auvergne Rhône Alpes.

Avec plus de 2 100 lits et places, le CHU Grenoble Alpes est le 11<sup>e</sup> hôpital de France le plus important avec un budget 1,1 mds d'€ (uniquement budget H).

Le CHU de Grenoble est organisé en pôles d'activité depuis 2007 : 16 pôles cliniques et médicotecniques. Chaque pôle est animé par un coordonnateur de pôle accompagné, d'un directeur délégué, d'un cadre supérieur de santé, d'un cadre gestionnaire.

#### *II. – Description du poste*

Positionnement hiérarchique et fonctionnel :

Le(a) DGA est placé(e) sous l'autorité directe de la directrice générale du CHUGA.

- il fait partie intégrante de l'équipe de direction et participe aux instances de gouvernance (directoire, comités stratégiques, réunions de direction) ;
- il assure, par délégation, la supervision de directions fonctionnelles et/ou de pôles transversaux, dont le périmètre est défini par la directrice générale ;
- il peut être amené à représenter la directrice générale auprès des partenaires institutionnels, universitaires et territoriaux.

Missions principales :

Appui stratégique de la directrice générale :

- contribuer à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement et à son déploiement opérationnel ;
- participer activement à la définition, au pilotage et à l'évaluation du projet d'établissement ;
- apporter une expertise transversale sur les enjeux organisationnels, financiers, juridiques et managériaux ;



- assurer une veille stratégique sur les évolutions du système de santé, de la réglementation et des politiques publiques hospitalières.

Pilotage et coordination de l'action administrative :

- piloter, coordonner et animer les directions placées sous sa responsabilité ;
- garantir la cohérence des politiques internes et la fluidité des processus de décision ;
- contribuer à l'optimisation de l'organisation et à la performance globale de l'établissement ;
- superviser la conduite de projets structurants et transversaux (modernisation, transformation numérique, réorganisation, qualité et sécurité des soins).

Management et conduite du changement :

- participer à l'animation collective de l'équipe de direction ;
- accompagner les cadres dirigeants et supérieurs dans la conduite du changement ;
- promouvoir une culture managériale fondée sur la responsabilité, la coopération, la confiance et le dialogue social ;
- veiller à la qualité du climat social et à la prévention des risques organisationnels.

Est rattaché au DGA :

- le DPO ;
- le LabTeam.

### III. – Profil recherché

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

Compétences professionnelles :

- solide connaissance du fonctionnement des établissements publics de santé et de leur environnement institutionnel ;
- maîtrise des enjeux financiers, budgétaires et de performance hospitalière ;
- capacité avérée de pilotage stratégique et de management transversal ;
- 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 ;
- capacité à garder le cap stratégique... même quand la météo hospitalière se montre capricieuse.

Profil recherché :

- formation supérieure de niveau Master 2 ou équivalent (administration publique, management des organisations de santé, finances publiques, droit, ou domaine connexe) ;
- parcours professionnel significatif au sein d'un établissement public de santé, d'une agence sanitaire ou d'une administration publique ;
- une expérience préalable sur un poste de direction hospitalière de haut niveau est fortement souhaitée.

## ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE LA RÉUNION  
ET GROUPE HOSPITALIER EST RÉUNION (LA RÉUNION)

**Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe**

### I. – Description de l'établissement

Le CHU de La Réunion est issu de la fusion du centre hospitalier départemental Félix Guyon et du groupe hospitalier Sud Réunion le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il se caractérise comme un ensemble cohérent et multi-sites dans le cadre d'un management bipolaire équilibré Nord/Sud, en facilitant l'émergence d'une culture commune et en consolidant son partenariat avec l'université de La Réunion autour des missions hospitalo-universitaires.

Le CHU de La Réunion est en direction commune avec le groupe hospitalier Est Réunion depuis 2014.

Le groupe hospitalier Est Réunion (GHER), issu de la fusion de la clinique de Saint Benoit et du centre hospitalier intercommunal Saint André/Saint Benoit, exerce ses activités en médecine/chirurgie/obstétrique sur le site de Saint Benoit et en soins de suite et réadaptation et soins de longue durée sur le site de Saint-André.

Le CHU de La Réunion est également établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT) de La Réunion, composé de 4 EPS. Plusieurs immobiliers majeurs sont prochainement prévus sur les deux sites du CHU.

Insularité et spécificités territoriales :

En tant qu'établissement ultramarin situé dans l'océan Indien, le CHU de La Réunion doit prendre en compte les contraintes propres à l'insularité : éloignement géographique avec la métropole, continuité des soins avec Mayotte, solidarité inter-îles, et gestion des risques climatiques tels que les cyclones...

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

Depuis la fusion, le CHU de La Réunion, acteur de référence dans la région Océan Indien, se place au 11<sup>e</sup> rang national en termes d'activité sur les 33 CHRU. 9 200 personnes travaillent au CHU. Le capacitaire est de 1 900 lits et places, son budget de fonctionnement atteint 1,2 milliards d'euros.

Le GHER est un établissement de 350 lits pour un budget de 120 M€. Il rassemble 900 professionnels hospitaliers dont 110 personnels médicaux.

## II. – Description du poste

Le poste de DGA s'inscrit dans le cadre d'un organigramme resserré et stratégique, assurant une coordination de haut niveau sur l'ensemble du territoire (sites Nord, Sud, Est) et des relations avec les partenaires régionaux, nationaux et internationaux. Il/elle représente le DG en son absence et assure son intérim.

Les missions générales, permanentes et spécifiques :

Missions générales :

- représenter le directeur général et porter les positions institutionnelles du CHU auprès des partenaires internes territoriaux, nationaux et internationaux ;
- piloter la stratégie du développement, les coopérations (locales, régionales, internationales), l'innovation et la performance ;
- coordonner le dialogue stratégique avec les pôles cliniques et les directions transversales pour garantir la cohérence des projets médicaux et institutionnels ;
- contribuer à la gouvernance exécutive et coordonner l'équipe de direction dans la mise en œuvre opérationnelle des orientations stratégiques.

Missions spécifiques :

- supervision de plusieurs directions fonctionnelles : stratégie, coopérations et pilotage institutionnel ;
- performance, contractualisation et pilotage du PRE ;
- politique de communication institutionnelle, culture et mécénat hospitalier.

## 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.

Le ou la candidat(e) devra justifier d'une solide connaissance du monde hospitalier. Une expérience dans un contexte hospitalo-universitaire. Une expérience ou une bonne connaissance des problématiques ultramarines.

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.

Issu(e) d'un cursus type EHESP, IEP, école de service public ou équivalent. La ou le candidat(e) devra être doté(e) des compétences et qualités suivantes :

- vision stratégique, capacité d'analyse politique et institutionnelle ;
- expérience du dialogue de gestion et des coopérations territoriales et internationales ;
- maîtrise de la communication stratégique, du pilotage de projets complexes et de la gestion transversale ;
- aptitude à représenter l'institution en externe et à fédérer les équipes en interne.

Connaissances particulières requises/prévues :

- maîtrise du cadre législatif et réglementaire dans le domaine de la santé publique et capacité à le mettre en œuvre ;
- vision stratégique des évolutions du système de santé et des priorités de santé publique du territoire de santé, avec capacité à positionner l'établissement dans les réseaux de santé publique ;
- capacité à expliquer la stratégie, à la faire partager et à en définir les implications opérationnelles ;
- aptitude à gérer la complexité des relations internes et externes et à susciter l'adhésion des équipes et des partenaires ;
- maîtrise du pilotage de projets complexes et transversaux.

## ANNEXE VI

## CENTRES HOSPITALIERS NORD MAYENNE ET DE VILLAINES-LA-JUHEL (MAYENNE)

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

Le CHNM est un des 3 établissements 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'un service Urgences-SMUR, 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 soin 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 GHT53 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...

*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 : 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 requises/prévues :

- expériences 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 requises/prévues :

- compétences managériales : écoute, dialogue, 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 CHNM ;
- capacité à envisager le parcours du patient dans sa globalité s'appuyant sur les ressources de l'établissement et les partenaires de territoires.

## ANNEXE VII

### GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP. HÔPITAUX UNIVERSITAIRES PARIS SEINE-SAINT-DENIS (SEINE-SAINT-DENIS)

#### **Adjoint au directeur ou à la directrice**

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

Le groupe hospitalo-universitaire Paris Seine-Saint-Denis est l'un des 6 groupes hospitaliers universitaires de l'AP-HP, CHU d'Ile-de-France.

Constitué en 2010 par la réunion des trois hôpitaux Avicenne (Bobigny), Jean Verdier (Bondy) et René Muret (Sevran), il occupe une place centrale dans le département et travaille en collaboration avec l'EPSM de Ville-Evrard et les deux groupements hospitaliers de territoire Grand Paris Nord-Est et Plaine de France.

Le groupe comprend 1 100 lits et places, 3 500 personnels non médicaux, 580 personnels médicaux seniors, 30 000 séjours en hospitalisation complète, 42 000 séjours en hospitalisation partielle, un budget d'exploitation de 500 millions d'euros.

Les services de recours tant médicaux que chirurgicaux couvrent notamment le champ de la cancérologie, des pathologies inflammatoires, infectieuses, auto-immunes et métaboliques. Le projet médical met l'accent sur le développement des activités opératoires et interventionnelles et le GHU propose des soins de haute technicité en chirurgie (thoracique, digestive et bariatrique, orthopédique, plastique et reconstructive, ophtalmologique), anesthésie et réanimation grâce à un plateau technique adapté (imagerie, radiologie interventionnelle, médecine nucléaire, biologie, anapath, pharmacie, bloc opératoire, plateau d'endoscopies, explorations fonctionnelles respiratoires et neurologiques).

Le GHU assure une activité de proximité importante avec 2 SAU adultes, des services d'aval ainsi qu'une filière gériatrique complète et un SAU pédiatrique. Le GHU est le siège du SAMU 93. Des urgences gynécologiques et obstétricales adossées à un grand service de pédiatrie intégrant une unité de néonatalogie et soins intensifs de néonatalogie sont accueillies dans la maternité de niveau 2B.

Ses activités médicales et médicotechniques sont regroupées en sept pôles (départements médico-universitaires) qui structurent une offre de soins à tous les âges de la vie.

##### *II. – Description du poste*

L'adjoint(e) au directeur participe :

- à la définition et à la mise en œuvre de la politique générale du groupe hospitalier universitaire dans le cadre institutionnel défini par le directeur général de l'AP-HP ;
- aux côtés du directeur du GHU, à l'animation managériale de l'équipe dirigeante du GHU, à la vitalité du dialogue stratégique au sein de la gouvernance, à la mise en œuvre d'une politique de management ouverte et participative ;
- est également chargé par le directeur du GHU de missions spécifiques et de dossiers transversaux relevant d'un pilotage institutionnel du plus haut niveau.

Il peut représenter le directeur du GHU en toute situation à sa demande et le seconder sur l'ensemble des dossiers à dimension stratégique en tant que de besoin.

Missions générales :

- contribution à la réflexion, à l'élaboration, au pilotage et à la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- pilotage de projets majeurs dont la démarche OECD, la coordination des 30 leviers ;
- coordination de la gestion de crise, des situations sanitaires exceptionnelles dont le risque Cyber ;
- appui au directeur dans la préparation des travaux du comité exécutif, du comité de direction, des réunions avec les CA/CPDMU et du Conseil hospitalier de territoire et la gestion des instances ;
- appui au directeur du GHU dans l'accompagnement managériale et l'animation de l'équipe de direction et de la gouvernance ;
- appui ciblé aux directions de site et directions fonctionnelles ;
- participation à des groupes de travail AHP ;
- intérim de la direction du GHU en l'absence ou empêchement du directeur du GHU ; présidence des instances par délégation ; représentation du directeur du GHU en interne et en externe en tant que de besoin.

**Missions spécifiques :**

- présidence de la cellule Marché du GHU ;
- coordination du contrôle interne ;
- référent Mécénat et affaires internationales ;
- coordination GHU de la sécurité 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'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.

**Formation EHESP :****Expérience souhaitée :**

Expérience de management d'équipe et de conduite opérationnelle de projets stratégiques.

**Qualités requises :**

Capacité à animer et diriger des équipes pluriprofessionnelles.

Capacité à travailler en équipe.

Aptitude à l'écoute, au dialogue social, à la négociation.

Capacité à prendre des décisions.

Pédagogie.

Esprit de synthèse et de rigueur.

Réactivité.

**ANNEXE VIII****CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE RENNES ET DES CENTRES HOSPITALIERS  
DE MONTFORT-SUR-MEU ET DE SAINT-MÉEN-LE-GRAND (ILLE-ET-VILAINE)****Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe****I. – Description de l'établissement**

Le centre hospitalier universitaire de Rennes est un établissement public de santé de premier plan, au cœur d'un territoire à forte dynamique scientifique, universitaire, économique et démographique. Acteur majeur de l'offre de soins, de l'enseignement et de la recherche, le CHU de Rennes s'inscrit dans une trajectoire d'innovation médicale, organisationnelle et managériale exigeante.

Le CHU de Rennes est l'établissement support du GHT Haute-Bretagne et il est établissement de référence régional.

Le CHU de Rennes regroupe 9 900 collaborateurs dont 1 100 professionnels médicaux, 7 600 professionnels non médicaux et 1 200 internes et étudiants.

Les activités principales du CHU de Rennes sont réparties entre le site principal de Pontchaillou, l'hôpital Sud, l'Hôtel Dieu et la Tauvrais au Nord de Rennes.

Par ailleurs, le CHU est en direction commune avec le centre hospitalier de Brocéliande, CH de proximité situé à l'Est du département.

Le CHU est membre du GCS HUGO fondé par les CHU de la région Grand Ouest, très dynamique pour favoriser l'émergence de projets communs de recherche, d'innovation, d'enseignement et de soins.

Avec plus de 1 900 lits et places, le CHU de Rennes est le 12<sup>e</sup> hôpital de France le plus important avec un budget de 1 Mds d'€.

Le directeur général adjoint ou la directrice générale adjointe (DGA) assiste la directrice générale dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie globale de l'établissement. Il constitue un pivot opérationnel de la gouvernance, garant de la cohérence des politiques internes et la fluidité des processus de décision. Il travaille en lien étroit avec le président de la commission médicale d'établissement et avec les représentants de la communauté médicale.

**II. – Description du poste**

Auprès de la directrice générale, et en lien étroit avec le directeur de cabinet, le directeur général adjoint ou la directrice générale adjointe accompagne la mise en œuvre des 5 grands objectifs structurants :

- la mise en œuvre du projet d'établissement 2024-2028, articulé autour de 5 orientations stratégiques et qui doit être complété d'un projet managérial, priorité 2026 ;
- la poursuite du projet de modernisation et de reconstruction immobilière du CHU de Rennes sur le site de Pontchaillou : sécurisation de la livraison et de l'ouverture du bâtiment Femme-Mère-Enfant (FME), rénovation des urgences et de l'imagerie (CUR+), réoccupation transitoire du Bloc hôpital ; actualisation des



phases 2 et 3 du schéma directeur immobilier : Institut régional de cancérologie (IRC) en partenariat avec le CLCC, rénovation/reconstruction des activités de médecine conventionnelle, des plateaux ambulatoires et de recherche, de la biologie et l'imagerie ;

- la consolidation et la mise en œuvre du plan de transformation qui vise à développer les activités du CHU pour mieux répondre aux besoins de santé, à fluidifier les parcours de soins et à être plus efficace et éco-responsable dans l'utilisation de nos ressources ; ce plan de transformation, dans le contexte d'une dégradation de la situation financière de l'établissement, a vocation à redonner au CHU de Rennes les marges nécessaires pour mener à bien ses projets de soins et d'innovations et son projet immobilier ;
- la mise en œuvre d'une politique de recherche de site, en lien avec l'université et l'INSERM, particulièrement dynamique et volontariste ainsi que de projets et de partenariats d'innovation structurants, fédérant l'ensemble de l'écosystème académique, scientifique et industriel, en particulier autour des axes à fort potentiel du site que sont la santé numérique/données/IA et la santé publique et environnementale.

### III. – Profil recherché

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

Compétences professionnelles :

- solide connaissance du fonctionnement des établissements publics de santé et de leur environnement institutionnel ;
- maîtrise des enjeux financiers, budgétaires et de performance hospitalière ;
- capacité avérée de pilotage stratégique et de management transversal ;
- capacité d'animation d'une équipe de direction composée d'une trentaine 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

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP. CENTRE - UNIVERSITÉ PARIS CITÉ  
- DIRECTEUR DE L'HÔPITAL NECKER - ENFANTS MALADES (PARIS)

### Directeur adjoint ou directrice adjointe

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

Le groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Centre-université Paris Cité regroupe les hôpitaux Broca-La Collégiale, Cochin - Port-Royal, Corentin-Celton, l'hôpital européen Georges-Pompidou, Necker-Enfants malades, l'Hôtel-Dieu et Vaugirard-Gabriel-Pallez et couvre le centre ouest de Paris.

Ses hôpitaux universitaires offrent à tous les âges de la vie, une prise en charge adaptée à toutes les pathologies, des plus simples aux plus complexes.

Il s'est organisé autour de 17 départements médico-universitaires (DMU) multi sites. Il abrite près de 101 centres de référence ou de compétence sur les maladies rares. Il est le siège du Samu de Paris.

Ses 18 000 professionnels prennent en charge plus de 1 800 000 patients par an.

Rattachées à l'Université Paris Cité, ses équipes ont développé une approche médicale de haut niveau grâce à la forte synergie entre les unités cliniques, les plateaux techniques de pointe et les unités de recherche qui font du groupe hospitalo-universitaire un acteur majeur de la recherche clinique et fondamentale avec près de 2 200 projets en cours. Sa dimension universitaire se traduit également par l'accueil de plus de 1 660 internes et étudiants hospitaliers et 3 200 étudiants paramédicaux chaque année.

#### II. – Description du poste

Missions générales :

Le directeur de l'hôpital Necker Enfants malades met en œuvre, au niveau du site, la stratégie du GHU AP-HP. Centre Université Paris Cité dont il est également contributeur. Il est, à ce titre, membre du COMEX du GHU.

En articulation avec le représentant médical du site élu à la CMEL, il anime la communauté hospitalière du site et est le garant de la déclinaison des orientations stratégiques du GHU sur le site.

Il préside Formation spécialisée locale et les autres instances locales.

Il est assisté dans sa mission par une équipe de coordination locale composée de représentants des directions fonctionnelles du GHU.

**Missions permanentes :**

Sous l'autorité du directeur général du GHU, le directeur l'hôpital Necker Enfants malades est responsable de la mise en œuvre du Plan stratégique et des projets restructurant en cours, ainsi que du maintien à l'équilibre financier de la structure.

Dans le cadre de la déclinaison de l'actuel projet médical et de recherche il a notamment pour mission le suivi des projets suivants (non exhaustif) :

**Déploiement des projets médicaux du plan stratégique du GHU :**

- développement et consolidation du pôle médico chirurgical de cardiologie pédiatrique ;
- développement et redéfinition des activités de pédiatrie médicale ;
- optimisation des activités de chirurgie pédiatrique (dont ambulatoire) et consolidation des activités d'expertise et de recours de chirurgie ;
- valorisation des activités maladies rares ;
- mise en œuvre des projets de reconfiguration des activités adultes à l'échelle du GHU ;
- promotion et valorisation de la recherche y compris paramédicale.

**En matière d'optimisation des performances des organisations :**

- poursuite des plans d'optimisation du capacitaire et de la gestion RH (attractivité/fidélisation), de la logistique et de la programmation des blocs opératoires.

**En matière de management :**

- amélioration des conditions de travail (organisations performantes, réduction de l'absentéisme, prévention des risques professionnels) : plan QVT et RHPM ;
- maintien d'une dynamique managériale partagée : mise en œuvre du projet managérial du GHU.

**Dans le domaine de la qualité :**

- amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques et préparation de la visite de certification ;
- amélioration des conditions de prise en charge du patient (au quotidien, clinique et social).

### III. – *Profil recherché*

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

**Compétences requises :**

Expérience de la direction hospitalière à haut niveau et de l'exercice en CHU.

Compétence stratégique affirmée et aptitude à se positionner dans un environnement complexe.

Capacité à inscrire son action dans le cadre institutionnel fixé par la direction générale.

Capacité à assumer et à mettre en perspective la complexité de la gestion hospitalière dans une institution en transformation.

Goût et aptitudes pour la conduite du changement et la transformation des organisations.

Aptitude à la négociation et au dialogue social.

Capacité à fédérer, animer et diriger.

## ANNEXE X

### GROUPES HOSPITALO-UNIVERSITAIRES AP-HP. CENTRE - UNIVERSITÉ PARIS CITÉ - DIRECTEUR DES HÔPITAUX COCHIN ET HÔTEL-DIEU (PARIS)

#### **Directeur adjoint ou directrice adjointe**

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

Le groupe hospitalo-universitaire AP-HP. Centre-université Paris Cité regroupe les hôpitaux Broca-La Collégiale, Cochin - Port-Royal, Corentin-Celton, l'hôpital européen Georges-Pompidou, Necker-Enfants malades, l'Hôtel-Dieu et Vaugirard-Gabriel-Palé et couvre le centre ouest de Paris.

Ses hôpitaux universitaires offrent à tous les âges de la vie, une prise en charge adaptée à toutes les pathologies, des plus simples aux plus complexes.

Il s'est organisé autour de 17 départements médico-universitaires (DMU) multi sites. Il abrite près de 101 centres de référence ou de compétence sur les maladies rares. Il est le siège du Samu de Paris.

Ses 18 000 professionnels prennent en charge plus de 1 800 000 patients par an.

Rattachées à l'université Paris Cité, ses équipes ont développé une approche médicale de haut niveau grâce à la forte synergie entre les unités cliniques, les plateaux techniques de pointe et les unités de recherche qui font du

groupe hospitalo-universitaire un acteur majeur de la recherche clinique et fondamentale avec près de 2 200 projets en cours. Sa dimension universitaire se traduit également par l'accueil de plus de 1 660 internes et étudiants hospitaliers et 3 200 étudiants paramédicaux chaque année.

## II. – Description du poste

### Missions générales :

Le directeur de l'hôpital Cochin Port Royal met en œuvre, au niveau du site, la stratégie du GHU AP-HP. Centre université Paris Cité dont il est également contributeur. Il est, à ce titre, membre du COMEX du GHU.

En articulation avec le représentant médical du site élu à la CMEL, il anime la communauté hospitalière du site et est le garant de la déclinaison des orientations stratégiques du GHU sur le site.

Il préside Formation spécialisée locale et les autres instances locales.

Il est assisté dans sa mission par une équipe de coordination locale composée de représentants des directions fonctionnelles du GHU.

### Missions permanentes :

Sous l'autorité du directeur général du GHU, le directeur l'hôpital Cochin-Port-Royal est responsable de la mise en œuvre du Plan stratégique et des projets restructurant en cours, ainsi que du maintien à l'équilibre financier de la structure.

Dans le cadre de la déclinaison de l'actuel projet médical et de recherche il a notamment pour mission le suivi des projets suivants (non exhaustif) :

#### Déploiement des projets médicaux du plan stratégique du GHU :

- appui au projet de regroupement des activités d'hématologie adultes du GHU et à l'accueil du service des maladies infectieuses et tropicales de Necker ;
- conduite du projet Coste de construction d'un bâtiment neuf très intégré qui accueillera en cible l'activité d'urologie du site ;
- pilotage du projet de rénovation du Plateau technique interventionnel d'Achard ;
- accompagnement de l'extension d'activité du service de médecine nucléaire ;
- suivi des enjeux majeurs concernant les plateaux techniques : imagerie, biologie, blocs ;
- co-pilotage avec l'exécutif du DMU FéMe0 du projet Port Royal 2030 de densification de l'activité autour de la santé des femmes ;
- suivi de la préparation de l'ouverture de l'Institut de la santé des femmes sur le site de Tarnier ;
- promotion et valorisation de la recherche y compris paramédicale.

#### En matière d'optimisation des performances des organisations :

- poursuite des plans d'optimisation du capacitaire et de la gestion RH (attractivité/fidélisation), de la logistique et de la programmation des blocs opératoires.

#### En matière de management :

- amélioration des conditions de travail (organisations performantes, réduction de l'absentéisme, prévention des risques professionnels) : plan QVT et RHPM ;
- maintien d'une dynamique managériale partagée : mise en œuvre du projet managérial du GHU.

#### Dans le domaine de la qualité :

- amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques et préparation de la visite de certification ;
- amélioration des conditions de prise en charge du patient (au quotidien, clinique et social).

## III. – Profil recherché

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

### Compétences requises :

Expérience de la direction hospitalière à haut niveau et de l'exercice en CHU.

Compétence stratégique affirmée et aptitude à se positionner dans un environnement complexe.

Capacité à inscrire son action dans le cadre institutionnel fixé par la direction générale.

Capacité à assumer et à mettre en perspective la complexité de la gestion hospitalière dans une institution en transformation.

Goût et aptitudes pour la conduite du changement et la transformation des organisations.

Aptitude à la négociation et au dialogue social.

Capacité à fédérer, animer et diriger.