

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 : SFHN2611262V

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

Groupe I

I. – Emplois de directeur ou directrice générale adjointe :

- centre hospitalier universitaire de Montpellier, centre hospitalier de Clermont l'Hérault et EHPAD « Jean Périquier » à Montpellier (Hérault), un emploi de directeur du pilotage de la transformation (*cf.* annexe I) ;
- centre hospitalier universitaire de Rennes et centre hospitalier de Brocéliande (Ille-et-Vilaine), un emploi de secrétaire général et directeur de cabinet (*cf.* annexe II) ;
- centre hospitalier universitaire de Grenoble, centres hospitaliers de La Mure, de Saint-Laurent-du-Pont, de Saint-Geoire-en-Valdaine et EHPAD d'Entre-deux-Guiers et de Voreppe (Isère), sur un emploi de secrétaire général (*cf.* annexe III) ;
- centre hospitalier universitaire de Nantes, centres hospitaliers de Clisson et de Maubreuil (Loire-Atlantique) un emploi de secrétaire général (*cf.* annexe IV).

Groupe J

II. – Emplois de directeur ou directrice générale adjointe :

- centre hospitalier universitaire de Dijon, centres hospitaliers d'Auxonne, de Is-sur-Tille, de Chaumont, de Langres, de Boubonne-les-Bains et EHPAD de Mirebeau-sur-Bèze (Côte-d'Or) – (Haute-Marne), un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe V) ;
- centre hospitalier universitaire de Brest (Finistère), un emploi de directeur de la stratégie et des opérations (*cf.* annexe VI) ;
- centre hospitalier universitaire de Saint-Etienne et centre hospitalier de Roanne (Loire) un emploi de directeur délégué du centre hospitalier de Roanne (*cf.* annexe VII) ;
- centre hospitalier universitaire d'Orléans, groupement hospitalier Pithiviers-Neuville-aux-Bois, CH de Gien, CH de Sully-sur-Loire, EHPAD de Châtillon et de Coullons et EPSM « Georges Daumézou » à Fleury-les-Aubrais (Loiret), un emploi de secrétaire général (*cf.* annexe VIII) ;
- centre hospitalier universitaire d'Angers (Maine-et-Loire) un emploi de directeur général adjoint en charge du secrétariat général, de la direction de cabinet de la communication (*cf.* annexe IX) ;
- centre hospitalier universitaire de Reims, CH d'Épernay, CH de Montmirail, EHPAD d'Aÿ-Champagne, EHPAD d'Avize et EHPAD de Blancs-Coteaux (Marne) un emploi de directeur délégué (*cf.* annexe X) ;
- centre hospitalier universitaire Amiens-Picardie/CH de Doullens, CHI de Montdidier-Roye et EHPAD de Domart-en-Ponthieu (Somme) un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe XI) ;
- centre hospitalier universitaire de Guyane (Guyane) un emploi de directeur général adjoint (*cf.* annexe XII).

Conditions d'emploi

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

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

La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi.

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

Procédure de recrutement

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

L'autorité de recrutement est :

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

L'autorité de nomination est :

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

Dossier de candidature

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

- un dossier de candidature (sous forme de pièces jointes en format PDF) à adresser uniquement par messagerie à l'adresse mail suivante : cng-mobilite-dh-chef@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- merci de renommer vos documents (exemple : CV_NOM_PRENOM) ;
- 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 R. 344-15 du code général de la fonction publique, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

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

Audition des candidats et choix du candidat retenu

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

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

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

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

Formation

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

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

La formation mentionnée à l'article 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/reglementation>

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

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

Références

Code général de la fonction publique.

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

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

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

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

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

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE MONTPELLIER, CENTRE HOSPITALIER DE CLERMONT L'HÉRAULT ET EHPAD « JEAN PÉRIDIER » À MONTPELLIER (HÉRAULT)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I. – Description de l'établissement*

7^e centre hospitalier universitaire français, 6^e au regard de son activité de recherche, 1^{er} pour le choix des internes, doté d'un budget annuel de 1,3Md d'€ en exploitation, le CHU de Montpellier regroupe 8 établissements de soins pour 2 500 lits et places. Il emploie 12 088 personnels dont 2 500 médecins et participe activement à la formation des étudiants en médecine, pharmacie et en odontologie et des étudiants paramédicaux.

Grâce à son dynamisme constant, il se classe parmi les meilleurs établissements, selon toutes les études de ces 20 dernières années. Il développe son offre de soins autour de 14 pôles hospitalo-universitaires d'excellence en particulier dans les domaines de l'innovation technologique en intelligence artificielle, de la recherche clinique et translationnelle et de l'enseignement. Il dispose d'un IHU Immune4cure. Le CHU de Montpellier offre également des soins de proximité à tous et dispose de nombreuses équipes capables de traiter des pathologies rares ou difficiles. Son plateau technique permet à chaque patient d'accéder aux activités et techniques de diagnostic les plus perfectionnées.

Le CHU est établissement siège du GHT Est-Hérault Sud-Aveyron, qui comprend 10 hôpitaux partenaires : les hôpitaux du Bassin de Thau, le CH de Millau, le CH de Saint-Affrique, le CH de Lunel, le CH de Lodève, le CH de Clermont-L'Hérault, le CH de Lamalou-les-Bains, l'hôpital local de Fenaille, l'EHPAD public de Millau et l'EHPAD Jean Péridier.

Le CHU de Montpellier a adopté son projet d'établissement pour la période 2023-2027 : qui met en avant 8 défis pour accompagner la transformation de notre organisation grâce à un ambitieux schéma directeur immobilier, une stratégie de développement durable visant à réduire l'impact environnemental de l'hôpital, une évolution numérique et IA qui amélioreront la qualité et la fluidité des soins et une approche centrée sur le partenariat avec le patient, au cœur de nos préoccupations.

Ce projet se structure bien entendu sur un projet médical et de territoire ambitieux imposant la consolidation de ses activités de recours, en promouvant l'innovation tout en assurant ses missions de proximité. Il le fera en lien avec les acteurs de son territoire en poursuivant le développement d'une politique active de partenariats avec son environnement hospitalier (GHT, CLCC, établissements privés MCO, SSR et Santé Mentale) mais aussi avec les acteurs de la médecine ambulatoire et des secteurs sociaux et médico-sociaux.

Le CHU de Montpellier se donne notamment comme ambition de :

- se positionner comme un appui aux établissements du territoire pour innover au bénéfice des patients et des professionnels ;
- « Universitariser » les établissements partenaires du CHU afin de rapprocher l'expertise des territoires et de contribuer à l'attractivité des établissements périphériques ;
- Accompagner les coopérations avec les établissements de santé et le réseau ville-hôpital des territoires pour des parcours sans rupture, notamment pour les soins non programmés.

II. – Description du poste

Contribution à la stratégie et au pilotage de l'établissement.

Le directeur/trice du pilotage de la transformation participe à la définition de la stratégie de l'établissement et à la déclinaison opérationnelle des orientations arrêtées par la direction générale. Il assure le suivi des dossiers stratégiques relevant de son périmètre et prépare les arbitrages nécessaires à la prise de décision. Il contribue à la mise en œuvre du projet d'établissement et des projets structurants du CHU.

Pilotage de la transformation organisationnelle et numérique

Il conçoit et pilote les programmes de transformation de l'établissement, dans les domaines :

- de la transformation numérique ;
- de l'exploitation des données de santé ;
- de l'intelligence artificielle.

Il contribue à la modernisation des organisations en lien avec les équipes de l'Ecole de la transformation hospitalière. Il veille à l'articulation entre innovation technologique, évolution des organisations et amélioration de la performance hospitalière.

Coordination stratégique des directions des pôles Innovation et Support.

Il assure la coordination et l'animation stratégique des directions relevant de son périmètre.

Il veille à :

- la cohérence des projets portés par ces directions ;
- leur contribution aux orientations stratégiques de l'établissement ;

- la qualité de la coordination entre les différentes fonctions support et les activités de soins, d'enseignement et de recherche.

Pilotage de la stratégie financière et de l'investissement.

Il contribue à la définition et au pilotage de la stratégie financière de l'établissement, en lien étroit avec la direction des affaires financières.

Il participe notamment à :

- la définition de la trajectoire budgétaire de l'établissement ;
- au suivi du budget d'exploitation et d'investissement ;
- l'analyse de la soutenabilité financière des projets stratégiques ;
- le développement d'outils de pilotage économique.

Déploiement du contrôle interne et de la gestion des risques.

Il pilote la structuration et le déploiement du dispositif de contrôle interne de l'établissement, dans une logique de sécurisation et d'amélioration continue des processus.

Il veille à :

- la maîtrise des risques juridiques, financiers et organisationnels ;
- la fiabilité des procédures de gestion ;
- la diffusion d'une culture de gestion des risques au sein de l'établissement.

Transformation et performance des fonctions support.

Il conduit le plan de transformation des fonctions support, visant à :

- moderniser les organisations administratives et logistiques des secteurs en responsabilité ;
- améliorer l'efficacité des processus ;
- renforcer la qualité de service aux équipes hospitalières.

Coordination du programme stratégique « Alliance IA ».

Il assure la coordination stratégique du programme Alliance IA, projet structurant de l'établissement visant à développer les usages de l'intelligence artificielle et des données de santé.

Il veille à l'implication des directions concernées et à l'intégration de ces innovations dans les pratiques hospitalières.

Responsabilités exercées par délégation.

Dans le cadre de la délégation de signature accordée par la directrice générale, il est chargé de :

- sécuriser les décisions prises par les directions relevant de son périmètre ;
- garantir la conformité réglementaire et financière des actes de gestion ;
- contribuer à la fiabilité des processus décisionnels de l'établissement.

III. – Profil recherché

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

Directeur ou directrice d'hôpital disposant d'une expérience confirmée dans le pilotage stratégique d'organisations hospitalières complexes, ainsi que dans la conduite de projets de transformation.

Compétences attendues :

- expertise en pilotage stratégique et conduite du changement ;
- maîtrise des finances hospitalières et du pilotage de la performance ;
- capacité à conduire des projets structurants et transversaux dans des environnements complexes ;
- aptitude au travail transversal avec les équipes médicales, universitaires et administratives ;
- leadership et vision stratégique.

ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE RENNES
ET CENTRE HOSPITALIER DE BROCÉLIANDE (ILLE-ET-VILAINE)**Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe***I. – Description de l'établissement*

Acteur de référence dans la région Bretagne, le CHU de Rennes offre une capacité d'hospitalisation de 1 656 lits et de 271 places et est doté d'un budget de 1 milliard d'euros. Avec plus de 160 000 hospitalisations et 673 000 consultations en médecine, chirurgie et gynécologie obstétrique par an, le CHU de Rennes prend en charge près de 138 586 passages aux urgences et réalise 50 000 interventions chirurgicales dont 44,4 % en ambulatoire. Le CHU de Rennes compte 9 875 collaborateurs, le positionnant comme le premier employeur de Bretagne.

Le CHU de Rennes est classé parmi les 10 meilleurs établissements de France. Disposant de nombreux pôles d'excellence, il se situe au 4^e rang national pour l'attractivité auprès des internes.

Le CHU est en direction commune avec le centre hospitalier de Brocéliande labellisé CH de proximité et est l'établissement siège du GHT de Haute Bretagne qui comporte 10 établissements.

Le CHU est engagé dans un projet de reconstruction et de rénovation complète de ses activités, le projet Nouveau CHU débuté en 2019 et estimé à 785 M€. Ce projet doit permettre de revoir en profondeur l'organisation interne du CHU sur la base du parcours de soin des patients, de regrouper toutes les activités MCO sur un site unique, de renforcer la dimension hospitalo-universitaire du site et de moderniser le patrimoine.

Dans le cadre de son projet d'établissement, le CHU affirme une ambition forte autour du développement de la recherche, de l'innovation et des partenariats scientifiques et industriels. L'objectif principal vise à renforcer l'excellence de la recherche biomédicale rennaise, en s'appuyant sur des structures d'excellence (plateformes, FHU), en lien étroit avec les unités mixtes de recherche, l'Université et les Grandes Ecoles, ainsi qu'avec l'écosystème scientifique et industriel.

II. – Description du poste

Collaborateur direct de la directrice générale au côté de la directrice générale adjointe, le secrétaire général – directeur de cabinet est associé à la conduite stratégique du CHU. Au sein de la direction générale, il assure plus particulièrement la responsabilité des fonctions suivantes :

- au titre du secrétariat général :
 - organisation et suivi des instances (conseil de surveillance, directoire, réunion mensuelle avec les chefs de pôle) ;
 - relations avec l'ARS, le conseil départemental, l'Assurance maladie et l'ensemble des interlocuteurs et partenaires institutionnels ;
 - représentation du CHU au sein des instances régionales (CRSA, CSOS, FHF) ;
 - préparation et suivi du comité de direction ;
 - coordination des autorisations d'activités de soins et d'équipements médicaux, animation de dispositifs spécifiques régionaux ;
 - gestion des dossiers sensibles et des situations de crise sous l'autorité de la directrice générale ;
- au titre de la direction de cabinet :
 - pilotage du projet d'établissement et de la politique de contractualisation interne et externe ;
 - coordination de la gestion de projet ;
 - supervision des directions déléguées de pôle et du pilotage des parcours patient ;
 - coordination des activités de prélèvement et de greffe d'organes et de tissus ; animation du réseau régional des prélèvements ;
 - déclinaison du plan de transformation au sein des pôles médicaux.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'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 et savoir-faire souhaités :

- maîtrise des méthodes de conduite de projets complexes ;
- expérience antérieure confirmée souhaitée dans plusieurs fonctions (finances, ressources humaines, autres...) et/ou dans la fonction de chef d'établissement ;
- expérience en matière de management et de pilotage stratégique en CHU/CHR.

Qualités requises :

- vision stratégique ;
- leadership et force de conviction ;

- esprit de synthèse et d'analyse ;
- aisance relationnelle et aptitude à la communication ;
- dynamisme, réactivité, rigueur et ténacité ;
- compétences rédactionnelles.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE GRENOBLE, CENTRES HOSPITALIERS DE LA MURE, DE SAINT-LAURENT-DU-PONT, DE SAINT-GEOIRE-EN-VALDAINE ET 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 secrétaire général assiste le directeur général, en lien avec le directeur général adjoint (DGA) 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 8009 équivalents temps plein non médicaux à fin novembre 2025 et 2210 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^{er} 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^e 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

Le département de la Mayenne compte 310 000 habitants, dont 100 000 pour l'agglomération lavalloise.

Le département est un territoire de santé, pour lequel le CH de LAVAL est l'établissement support de GHT.

Le CHU d'Angers est le CHU de référence pour l'hémi-région Est des Pays de la Loire.

Il conviendra donc d'inscrire l'Etablissement dans un positionnement solide d'établissement support de GHT et intégré à la dynamique hémi régionale.

Le pilotage stratégique et opérationnel du GHT de la Mayenne et du Haut Anjou est un enjeu fort, intégrant la relance de la dynamique de groupes autour du GHT et des filières du PMSP.

Il conviendra de mettre en œuvre des fonctions supports structurées et efficaces et d'animer plusieurs groupements déjà structurés : GCS biologie, GCS chimiothérapie, GIE IRM, GIP du pôle régional des formations paramédicales...

La conduite générale de l'Etablissement proposera une évolution progressive du GHT à caractère coopératif vers un GHT intégratif, particulièrement pour les Urgences (FIHMU), Femme-enfant, ordonnancement, permanence des soins...

Un enjeu d'attractivité sera à travailler pour restaurer la dynamique RH, notamment pour certains métiers.

Enfin, la relance de l'activité, la réduction des taux de fuite, les travaux d'efficacité devront restaurer le contexte budgétaire structurellement déficitaire.

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.

Missions principales

Appui à la stratégie :

- pilotage du processus d'élaboration et évaluation du projet d'établissement ;
- pilotage des processus d'autorisation d'activité de soins et EML et soutien à la réflexion stratégique en lien avec les directions déléguées et fonctionnelles ;
- négociation et suivi du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Coopérations territoriales :

- pilotage de la cellule territoriale (regroupement de l'ensemble des établissements de santé du territoire, CDOM, URPS, CPTS, MRSI, CPAM et ARS) : instance opérationnelle chargée de la gestion des soins non programmés, parcours patients et de la coordination ville-hôpital ;
- coordination du groupement hospitalier de territoire (GHT) Alpes-Dauphiné : préparation, animation et suivi des instances du GHT - préparation et suivi du budget du GHT - appui aux projets de collaboration sur les filières SMR, gériatrique et psychiatrique - poursuite de la mise en œuvre des fonctions mutualisées (DIM, achats et services numériques) ;
- pilotage du projet « santé populationnelle » (Base méthodologique FHF) ;
- coopération avec les établissements supports de GHT de l'Arc Alpin (CH Métropole Savoie, CH Alpes Léman et CH Annecy-Genevois) : Formalisation et appui des collaborations médicales, coopération sur la recherche clinique et conduites de projets transversaux ;
- coopération avec les 4 CHU de la région AURA dans le cadre du GCS « HOURAA » : contribution aux travaux régionaux, animation de la feuille de route au niveau du CHUGA.

Directeur délégué du pôle « Santé publique » :

- animation des instances du pôle ;
- accompagnement du projet de délégation ;
- projets stratégiques : entrepôt des données de santé PREDIMED, etc.

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.

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 ;
- contribuer à la promotion d'une culture managériale fondée sur la responsabilité, la coopération, la confiance et le dialogue social.

Selon les priorités stratégiques et l'organisation de la direction générale, le(a) DGA et le secrétaire général se répartissent les dossiers.

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.

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES, CENTRES HOSPITALIERS
DE CLISSON ET DE MAUBREUIL (LOIRE ATLANTIQUE)**Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe***I – Description de l'établissement*

Centre hospitalier universitaire de Nantes, en direction commune avec les CH de Clisson et Maubreuil, 5, allée de l'Île Gloriette, 44093 Nantes Cedex 1.

II. – Description du poste

Le secrétaire général assiste et appuie le directeur général sur l'ensemble de ses missions.

Il représente le directeur général et le directeur général adjoint dans la vie courante de l'établissement. Il assure le portage de dossiers stratégiques du CHU de Nantes.

Le secrétaire général et le directeur général adjoint du CHU de Nantes travaillent en coordination étroite et en complémentarité. Sous la supervision du directeur général, ils assurent conjointement l'animation de l'équipe de direction et son suivi individualisé.

Le secrétaire général est missionné sur les affaires générales de l'établissement, l'animation des plateformes (qui regroupent trois pôles de soins et médico-techniques) et assure le suivi et le pilotage de projets institutionnels transversaux ou prioritaires.

Il contribue au pilotage du fonctionnement courant du CHU de Nantes, ainsi qu'aux conditions de l'équilibre de son cycle d'exploitation (supervision de l'instruction des projets par les pôles et les directions fonctionnelles) ; il assure également la coordination des directions de plateforme.

Il est amené à présider les instances de dialogue social (CTE et F3SCT), en coordination avec le directeur général et le directeur général adjoint.

Le secrétaire général est responsable :

- de la coordination et du suivi des projets transversaux :
 - pilotage du projet d'établissement (élaboration, suivi, évaluation) ;
 - coordination de projets stratégiques de l'établissement (instruction, portage et mise en œuvre) et notamment des projets de développement de l'activité médico-soignante ;
- de l'animation et de la coordination des directions de plateformes (directions déléguées en responsabilités sur plusieurs pôles hospitalo-universitaires) ;
- des affaires générales/direction de cabinet :
 - encadrement, supervision et coordination du secrétariat de la direction générale ;
 - suivi et coordination des instances et des relations extérieures (ARS, mairie, préfecture...), en lien avec le directeur général et son collègue directeur général adjoint ;
 - représentation de la direction générale, selon les besoins, dans des instances et auprès de différents partenaires ;
 - suivi de l'agenda de la direction générale et supervision de l'agenda institutionnel ;
 - gestion des affaires générales de façon large (suivi des délégations de signature, de l'organigramme, préparation de courriers...) ;
 - suivi de l'exécution du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et du PRS, et préparation du CPOM/PRS suivant, en lien direct avec l'ARS ;
 - coordination de la réponse aux enquêtes ;
 - coordination du suivi des événements indésirables graves et supervision, le cas échéant, de la gestion de crise ;
 - veille politique et médiatique.

Le secrétaire général assure, par ailleurs, une fonction de référence pour la direction des parcours patients et des relations avec la médecine libérale.

Le secrétaire général et le directeur général adjoint bénéficient d'une délégation de signature identique et très large.

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 et compétences professionnelles :

- expérience hospitalière ;

- analyse et perception des enjeux stratégiques d'une structure ;
- vision stratégique des évolutions du système de santé et de ses évolutions.

Connaissances particulières appréciées :

- connaissance du droit hospitalier, du cadre législatif et réglementaire ;
- gestion et structuration méthodologique des démarches projets ;
- connaissance approfondie de la micro-économie de l'hôpital.

Qualités requises/prévues :

- aptitude au management ;
- rigueur, réactivité et rapidité d'action, esprit synthétique ;
- loyauté et discrétion professionnelles ;
- capacité à expertiser un projet médico-soignant ;
- leadership ;
- accompagnement au changement ;
- aisance relationnelle, empathie, travail d'équipe.

ANNEXE V

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE DIJON, CENTRES HOSPITALIERS D'AUXONNE, DE IS-SUR-TILLE, DE CHAUMONT, DE LANGRES, DE BOUBONNE-LES-BAINS ET EHPAD DE MIREBEAU-SUR-BÈZE (CÔTE-D'OR) - (HAUTE-MARNE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I. – Description de l'établissement*

Le CHU Dijon Bourgogne, premier acteur de santé de Bourgogne-Franche-Comté, porte une vision stratégique à 10-15 ans, qui se décline dans un projet d'établissement 2024/2028 :

- être l'un des CHU leaders nationaux, reconnu pour son offre de soin, de recherche et d'enseignement ;
- développer une visibilité en Europe et dans le monde sur 2 à 3 grandes thématiques de recherche ;
- se positionner en tant qu'acteur majeur de la prévention au service des besoins de santé et de la pérennité du système de soins ;
- être la clé de voûte de l'offre de soins régionale et de l'équitable accès aux soins, à l'échelle du territoire Bourgogne-Haute-Marne.

Cette vision stratégique se décline en particulier :

5 grands programmes hospitalo-universitaires, dans le champ médico-soignant :

- dépistage et prévention ;
- cancérologie et hématologie ;
- chirurgie et médecine interventionnelle ;
- santé mentale et neurosciences ;
- parcours experts et maladies rares.

4 axes stratégiques de recherche :

- immunité – Métabolisme – Inflammation ;
- approche intégrative de la prise en charge des cancers solides et des hémopathies malignes ;
- maladies rares : du gène du traitement ;
- interactions OEil – Coeur – Cerveau.

+ un domaine d'émergence, avec une thématique identifiée à ce jour : plasticité sensorimotrice et santé numérique.

Un schéma directeur urbanistique et immobilier à 10/15 ans, avec quelques nouvelles extensions architecturales majeures : cancérologie et hématologie ; chirurgie et médecine interventionnelle ; psychiatrie et santé mentale ; maternité de demain ; gériatrie.

Un programme pluriannuel d'investissement de 600 M€, grâce à une robustesse budgétaire et financière.

Un engagement territorial majeur, avec notamment l'élaboration du projet médical partagé de subdivision, en concertation étroite avec les établissements support de GHT, en priorisant quelques filières structurantes (cardiologie, neurologie, cancérologie/hématologie, gynécologie/obstétrique, pédiatrie, soins critiques, urgences) et le rôle d'établissement support du GHT 21/52, seul GHT de France interrégional.

Projet de santé d'avenir du centre-sud Haute-Marne :

Le centre-sud de la Haute-Marne se dote d'un projet hospitalier majeur, engagé avec l'ARS et les collectivités locales, pour moderniser l'offre de soins et répondre aux besoins actuels et futurs. Il prévoit la construction de deux hôpitaux neufs : à Chaumont, hôpital de référence avec plateau technique complet, et à Langres, établissement de proximité et de réadaptation. L'hôpital de Bourbonne-les-Bains sera quant à lui rénové pour renforcer son rôle de proximité et de soins de réadaptation.

Le projet mobilise un investissement total de 156 M€, cofinancé par l'Etat, la Région, le département, le GIP Haute-Marne et les collectivités locales : 110 M à Chaumont, 43 à Langres et 3 à Bourbonne-les-Bains.

Les opérations architecturales sont en cours de lancement, avec des mises en service progressives entre 2027 et 2030.

II. – Description du poste

Missions de représentation et de continuité de la direction générale du CHU et de sa direction commune

Sous la responsabilité générale du DG et en complémentarité avec le DGA en responsabilité sur le CHU :

- contribution au portage et à la déclinaison de la vision stratégique du CHU et de sa direction commune ;
- membre invité permanent du directoire et du conseil de surveillance du CHU ;
- représentation du CHU et de la direction commune auprès de l'ensemble des interlocuteurs/partenaires institutionnels ;
- représentation du DG en tant que de besoin ;

- constitution avec le DG et le DGA en responsabilité sur le CHU de de la direction générale et de sa continuité ;
- couverture avec le DG et le DGA en responsabilité sur le CHU de la « sur-garde DG » pour la garde de direction.

Missions de coordination des établissements de la direction commune du CHU : CH de Chaumont, Langres, Bourbonne-les-Bains, Auxonne et Is-sur-Tille

Dans le respect de la « souveraineté » des établissements et de la délégation générale des directeurs délégués de site :

- représentation de la direction générale auprès de l'ensemble des interlocuteurs concernés ;
- portage de la vision stratégique d'ensemble ;
- coordination de l'alignement stratégique et opérationnel de chacun des sites ;
- animation managériale des directeurs délégués de site.

Missions de responsabilité en propre de la direction déléguée du CH de Chaumont.

En pleine délégation générale :

- portage et déclinaison de la stratégie de l'établissement ;
- conduite stratégique et opérationnelle ;
- pilotage des activités et des équilibres budgétaires et financiers ;
- coordination du projet de reconstruction de l'hôpital, estimé à 110 M d'euros ;
- pilotage général de la coopération avec Elsan et de l'ensemble des coopérations, notamment ville-hôpital ;
- responsabilité managériale de l'équipe de direction de l'établissement.

Nature des délégations associées au poste.

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 :

Au moins 10 années dans le monde hospitalier, avec une expérience sur différents périmètres de gestion et fonctions managériales de dimension institutionnelle et territoriale

Connaissances particulières requises/prévues :

Directeur d'hôpital expérimenté, connaissant parfaitement les rouages des grands secteurs de gestion de l'hôpital, ainsi que les dimensions territoriales.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE BREST (FINISTÈRE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I – Description de l'établissement*

Etablissement universitaire de référence et de recours, le CHU de Brest remplit une triple mission de soins, d'enseignement et de recherche. Premier opérateur de santé de Bretagne occidentale, le CHU de Brest compte plus de 2 500 lits et places et près de 7 000 professionnels au service de la santé des populations. Chaque année, il accueille plus de 460 000 consultants externes et 120 000 personnes hospitalisées. Avec plus de 1 800 étudiants inscrits en faculté de médecine et des sciences de la santé et à l'Institut de formation des professionnels de santé, le CHU s'affirme également comme un grand pôle de formation et de promotion professionnelle.

Le CHU participe également activement par le biais de ses équipes labellisées aux progrès de la recherche médicale avec 1 190 études cliniques ouvertes, un centre d'innovation pour la santé (W.INN) et un entrepôt de données de santé labélisé. Il investit massivement les questions de santé numérique et d'intelligence artificielle.

Le CHU de Brest est engagé dans une politique volontariste de coordination de l'offre de soins sur le territoire à travers de nombreuses coopérations avec d'autres établissements. Le CHU de Brest est en direction commune avec les centres hospitaliers de Landerneau, Lesneven, Crozon et Saint-Renan. Cette forte dimension territoriale, particulièrement ancienne et avec de nombreux postes médicaux partagés, lui permet de structurer l'offre de soins de proximité et de recours sur son territoire. Le CHU est également l'établissement support du GHT de Bretagne Occidentale qui regroupe, en plus des établissements de la direction commune, le centre hospitalier des Pays de Morlaix et le centre hospitalier de Lanmeur.

Le CHU de Brest déploie ses activités sur 7 lieux d'accueil spécialisés :

- Morvan (Brest)/court-séjour, SSR et psychiatrie ;
- Cavale Blanche (Brest)/court-séjour (hors obstétrique), SSR et psychiatrie ;
- Carhaix : site d'activités de court séjour, SSR et EHPAD ;
- Bohars : prises en charge en santé mentale ;
- Centre René Fortin (Bohars) : USLD et EHPAD ;
- Centre de Guilers : SSR et EHPAD ;
- Résidence Delcourt-Ponchelet (Brest) : EHPAD.

Le CHU porte par ailleurs un schéma directeur immobilier d'envergure tant pour ses activités sanitaires (ouverture de l'institut de cancérologie et d'imagerie fin 2023, rénovation des blocs opératoires, reconstruction de la psychiatrie) que pour ses activités médico-sociales (reconstruction de ses EHPAD dans une logique de promotion de l'innovation et d'accompagnement de la transformation domiciliaire).

Un travail important est en cours sur le territoire pour déployer sur tous les établissements du GHT un dossier patient informatisé unique via la solution Easily et pour déployer une stratégie d'intelligence artificielle.

Le CHU de Brest et les établissements de la direction commune travaillent actuellement à l'élaboration d'un nouveau projet des établissements qui sera adopté d'ici fin 2026.

La métropole de Brest :

Au cœur d'un bassin de vie de 400 000 habitants, Brest métropole constitue le point d'ancrage de la Bretagne occidentale. Seconde métropole de Bretagne, Brest se singularise par la présence de fonctions stratégiques de l'État liées à la mer et à la défense (deuxième port militaire français après Toulon), d'un pôle universitaire et de recherche important, et d'équipements culturels (dont une scène nationale et un musée national).

Ville portuaire située à l'extrémité ouest de la Bretagne et dominée par une rade propice à la pratique de nombreuses activités nautiques et sportives, Brest allie patrimoine culturel d'après-guerre et richesses naturelles.

Brest métropole c'est aussi le 1^{er} port breton, le 1^{er} aéroport breton, une gare TGV, des voies rapides gratuites qui relient Brest à Paris en passant par Rennes ou Nantes, des grands équipements métropolitains qui accueillent régulièrement des événements professionnels internationaux. Brest et son pays constituent un espace économique dynamique, diversifié, et porté par des entreprises et des secteurs d'activité de pointe reconnus sur les marchés nationaux et internationaux : industrie navale militaire et civile, agriculture et industrie agroalimentaire, santé, banque-assurance, sciences et technologies marines, numérique.

II. – Description du poste

Membre de l'équipe de direction du CHU de Brest, il/elle participe sous l'autorité hiérarchique de la directrice générale à la vie globale de l'établissement et à la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement.

Il/elle participe au comité de direction hebdomadaire (restreint et plénier) et est amené(e) à intervenir régulièrement au sein des instances du GHT et du CHU. Il/elle prépare et anime les revues de projets.

Sous l'autorité de la directrice générale, le CHU de Brest dispose de deux emplois fonctionnels :

- un emploi de directeur général adjoint, qui seconde la directrice générale en transversalité et participe au pilotage de l'établissement et à la coordination de l'équipe de direction ;

- un emploi de directeur/directrice de la stratégie et des opérations, correspondant à la présente fiche de poste, qui participe à la définition de la ligne stratégique du CHU de Brest et au portage de certains dossiers stratégiques et immobiliers.

Position dans la structure :

- **liaisons hiérarchiques :** placé(e) sous l'autorité hiérarchique de la directrice générale ;
- **liaisons fonctionnelles :** il/elle travaille en lien rapproché avec la gouvernance du CHU, le directeur général adjoint, les directeurs adjoints, les pôles d'activités cliniques et médico-techniques, et avec les responsables médicaux, soignants, administratifs et techniques.

En lien étroit avec la directrice générale, les missions du directeur/de la directrice de la stratégie et des opérations sont les suivantes :

- *en matière de stratégie :*
 - pilotage de la démarche d'élaboration et de mise en œuvre du projet des établissements en lien avec le GHT et co-portage du projet médical avec le président de CME et du projet médico-soignant partagé du GHT ;
 - préparation et animation de revues de projets permettant le partage en équipe, l'alignement sur les objectifs et les calendriers de déploiement ;
 - définition de la gouvernance et des orientations du schéma directeur immobilier ;
 - négociation et suivi du CPOM en déclinaison du PRS, de la gestion des dossiers d'autorisation, de la veille sur les axes de développement d'activité, du suivi de l'annexe projets des contrats de pôle, de la centralisation des réponses aux appels à projet en lien avec la direction générale (étude d'opportunité, lien avec les porteurs, suivi de la mise en œuvre) ;
- *en matière d'opérations :*
 - analyser les besoins, proposer, piloter et accompagner la mise en œuvre de projets d'évolution des organisations sur la base des évolutions digitales, des attentes des patients et des professionnels et dans une optique d'efficacité des process, de maîtrise des coûts, de libération des temps utiles aux soins, de fluidité des parcours ;
 - par les méthodes qu'elle définit et met en œuvre, elle contribue au développement de l'autonomie des acteurs et de l'intelligence collective.

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 poste nécessite à la fois des aptitudes en management et en conduite de projet. Le parcours professionnel doit pouvoir comprendre des expériences permettant de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités et de la loyauté ;
- des qualités relationnelles, d'écoute et de négociation affirmées ;
- des qualités de management stratégique et opérationnel ;
- une personnalité expérimentée, volontaire, réfléchie, faisant preuve d'initiatives et de reporting ;
- avoir un esprit d'équipe ;
- avoir un sens de la discrétion.

La capacité à pouvoir coordonner et mobiliser des équipes autour de projets majeurs est attendue.

Il/elle doit pouvoir travailler en parfaite collaboration et confiance avec la directrice générale.

ANNEXE VII

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE SAINT-ETIENNE
ET CENTRE HOSPITALIER DE ROANNE (LOIRE)**Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe***I – Description de l'établissement*

Le centre hospitalier de Roanne est l'hôpital de référence d'un bassin de santé de 180 000 habitants ; il se situe parmi les six plus grands établissements publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes (hors CHU). C'est un établissement à fort potentiel.

Le CH de Roanne en quelques chiffres clés :

- 930 lits et places (360 MCO, 109 PSY, 64 SSR, 90 SLD, 143 EHPAD) ;
- plus de 75 000 séjours ;
- 51 902 passages aux urgences ;
- 1 282 sorties SMUR ;
- 10 400 interventions chirurgicales ;
- 1 418 naissances ;
- près de 2 400 professionnels salariés ;
- 230 M€ de budget d'exploitation ;
- 3,8 M€ de budget d'investissement courant (hors opérations majeures).

L'établissement s'organise sur deux sites distants de 5 km, il offre un plateau technique de haut niveau. Le budget (CRP + budgets annexes), s'élève à 245 M€.

Environ 2 215 ETP dont 270 personnels médicaux, y travaillent. Il est organisé en sept pôles d'activité, qui intègrent des activités de médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, SMR, USLD, des activités médicosociales (EHPAD, CSAPA, SSIAD...).

L'établissement a réalisé dans les années 2000 un important programme de travaux (plus de 150 millions d'euros). Les locaux et équipements sont de très grande qualité. Pour autant, ce programme de rénovation a vocation à être complété dans les dix années à venir, autour des activités sanitaires devant à terme être regroupées en site unique dans des bâtiments réhabilités.

Cette opération, dont le cadrage a été entamé, doit être finalisée sous deux ans avec l'agence régionale de santé, qui accompagnera l'établissement dans ses investissements.

Après plusieurs années d'importants déficits qui avaient conduit à sa mise sous administration provisoire pendant un an (d'avril 2014 à mai 2015), les efforts engagés par l'ensemble de la communauté hospitalière ont fini par porter leurs fruits. Le centre hospitalier de Roanne a en effet retrouvé en 2016 un équilibre financier qui lui permet de retrouver des moyens et une ambition pour le territoire, mais qui implique de conserver une vigilance quant à sa préservation.

Outre la mobilisation de l'ensemble des professionnels de l'établissement, cette dynamique est aussi à mettre au crédit d'une augmentation importante de son activité, preuve de la confiance de la population à son égard. Si la crise sanitaire et les années suivantes ont fortement ralenti cette progression, le CHR

Profil de poste CHU SE a retrouvé une dynamique d'hospitalisation complète 2025 supérieure à celle d'avant COVID. Ce regain gagnera à être consolidé pour assoir définitivement la position de l'établissement comme l'acteur sanitaire incontournable du nord du Département.

Il fait partie du GHT Loire depuis juillet 2016 (dont l'établissement support est le CHU de St Etienne).

L'établissement est le second le plus important en taille.

Le CHR est en direction commune avec le CHU de Saint-Etienne depuis avril 2019. Cette formule permet de nouer un partenariat privilégié et de renforcer des transversalités, au-delà des missions organisées au sein des GHT par détermination de la loi (par exemple : direction des affaires médicales commune, direction qualité commune, direction des systèmes d'information commune...).

Le CHR prend également part à de nombreuses coopérations pour mener à bien plusieurs orientations stratégiques du territoire sur le champ sanitaire et médico-social : GCS soins palliatifs avec l'Hospitalité.

Saint-Thomas-de-Villeneuve et le Domaine de l'Aube, GCSMS EHPAD ligériens avec la Mutualité française, le GCS HAD en Roannais avec le groupe ELSAN. Le CHR est également amené à assurer l'intérim du CH de Charlieu dans l'objectif d'un rapprochement plus structurel.

II. – Description du poste

Le directeur délégué du CH de Roanne assure la représentation permanente du directeur général au sein de l'établissement, dont il est l'interlocuteur principal. Il dispose pour ce faire d'une très large délégation qui lui permet de disposer de l'autonomie décisionnelle nécessaire à l'organisation de la continuité de fonctionnement de la structure dans ses différentes dimensions. Il incarne la gouvernance de l'établissement, en partenariat avec la présidence de la CME. Il dispose d'une autorité fonctionnelle sur les cadres de direction de l'établissement.

Le périmètre du poste comprend :

- proposer au chef d'établissement des orientations stratégiques, à travers une approche concertée avec la présidence de CME, et les mettre en œuvre ;
- préparer et mettre en œuvre le projet d'établissement en veillant à sa cohérence avec la politique du GHT et les orientations de la direction commune, et en accompagner la réalisation en favorisant en interne la dynamique projet ;
- proposer l'ordre du jour du directoire et du conseil de surveillance et organiser le déroulement des instances ;
- organiser au quotidien la continuité de fonctionnement de la structure ;
- animer l'équipe de direction du centre hospitalier de Roanne ;
- assurer la présence du CHR dans son territoire, nourrir les relations avec les partenaires institutionnels et associatifs ;
- entretenir le dialogue social, et présider les instances représentatives du personnel non médical (CSE et formation spécialisée).

Les affaires générales :

- élaborer, en lien avec l'attaché d'administration en responsabilité sur le secteur et qui est directement rattaché au directeur délégué, la préparation et le suivi des dossiers d'autorisation, des visites de conformité et d'inspection des activités et équipements ;
- rédiger et suivre les conventions avec les partenaires extérieurs (établissements publics, privés, réseaux, associations...) ;
- piloter les projets transversaux et stratégiques ;
- représenter le directeur général dans différentes réunions.

Le suivi projet GHT. Au niveau du bassin roannais : animer le projet médical partagé et suivre le projet médical partagé du GHT ; assurer le lien avec le secteur d'hébergement médicosocial du territoire, et plus largement avec les acteurs locaux de la gérontologie, notamment à travers la filière portée par l'établissement.

Les affaires juridiques : suivre et instruire les contentieux locaux, en lien avec la direction des affaires juridiques.

Les relations avec les usagers :

- en lien avec l'attaché d'administration qui lui est directement rattaché : suivre les réponses aux réclamations et instruire les dossiers en contentieux indemnitaire ;
- entretenir le lien avec les représentants des usagers de l'établissement, et les associer à la vie institutionnelle ;
- organiser et présider la commission des usagers ;
- assurer l'encadrement de l'aumônerie.

La communication :

- en lien avec le chargé de communication qui lui est directement rattaché : assumer la responsabilité de la communication externe et interne : élaborer, mettre en œuvre et évaluer la politique de communication du centre hospitalier ;
- être l'interlocuteur avec les acteurs de la presse locale.

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.

Il est attendu du candidat une bonne connaissance du fonctionnement hospitalier, fondée sur l'expérience des organisations de travail des équipes logistiques et médico-soignantes permettant de mettre en œuvre la cible stratégique recherchée.

Il est également attendu du candidat les compétences suivantes :

- connaissance et adhésion au projet d'établissement ;
- maîtrise des règles de gestion de projet ;
- fortes capacités de management d'équipe et de travail en équipe ;
- maîtrise des outils informatiques courants.

Aptitudes professionnelles :

- rigueur, organisation et méthode ;
- capacité d'initiative et d'adaptation ;
- réactivité ;
- capacité de conviction ;
- aptitudes relationnelles ;
- capacité d'écoute et de dialogue ;
- sens politique ;
- capacités rédactionnelles ;

- sens de la synthèse ;
- capacité à réaliser du reporting auprès de la direction générale ;
- résistance à la pression.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE D'ORLÉANS, GROUPEMENT HOSPITALIER PITHIVIERS-NEUVILLE-AUX-BOIS, CH DE GIEN, CH DE SULLY-SUR-LOIRE, EHPAD DE CHÂTILLON ET DE COULLONS ET EPSM « GEORGES DAUMÉZON » À FLEURY-LES-AUBRAIS (LOIRET)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I – Description de l'établissement*

Deuxième établissement de la région Centre-Val de Loire, le centre hospitalier universitaire d'Orléans est un établissement de 1 300 lits MCO et 500 lits d'EHPAD et SLD. Il est doté d'un budget de 530 M€ et emploie plus de 4 600 personnels non médicaux et plus de 600 personnels médicaux.

La décision de transformer le CHR en CHU, prise par le Premier ministre le 22 février 2022 et confirmée par la signature de la convention-cadre hospitalo-universitaire le 12 octobre 2023, est un nouveau départ pour le CHU d'Orléans qui doit se transformer pour développer avec les deux universités d'Orléans et de Tours et le CHU de Tours, la triple mission de soins, d'enseignement et de recherche au sein de la région Centre-Val de Loire afin de mieux répondre aux enjeux d'accès aux soins en formant notamment, davantage de médecins pour qu'ils s'implantent sur nos territoires.

Le CHU est organisé en 12 pôles cliniques et médicotechniques : chirurgie, anesthésie, oncologie, médecines vasculaires, médecines ambulatoires et prévention, médecines inflammatoire, infectieuse et longévité, métiers de l'urgence, femme-enfant, imagerie

II. – Description du poste

Liaisons hiérarchiques : directeur général.

Liaisons fonctionnelles :

- relations internes :
 - équipe de direction, y compris les directeurs de site ;
 - communauté médicale : Présidence de CME, chefs de pôle, chefs de service ;
 - encadrement paramédical ;
 - représentants des usagers ;
- relations externes :
 - Etablissements membres du GHT du Loiret et de la région Centre-Val de Loire ;
 - presse quotidienne régionale et nationale – presse professionnelle ;
 - ARS ;
 - préfecture ;
 - conseil régional ;
 - conseil départemental.

Le secrétaire général fait partie de la gouvernance de l'établissement aux côtés du directeur général et du directeur général adjoint, ainsi assiste le directeur général dans l'organisation de la direction générale et le suivi de ses projets stratégiques et courants. Il exerce également des missions de représentation.

Affaires générales, stratégie institutionnelle et territoriale :

- élaborer avec le directeur général et le directeur général adjoint la stratégie et les orientations de l'établissement ;
- arbitrer sur les dossiers confiés au nom du directeur général ;
- coordination de la politique institutionnelle sur le territoire ;
- suivi des dossiers sensibles relevant habituellement des périmètres des directeurs adjoints ;
- participer au management de l'équipe de direction ;
- réaliser les évaluations annuelles des directeurs adjoints ;
- assurer la représentation et la suppléance du directeur général ;
- assurer la préparation et le suivi des dossiers de la direction générale ;
- superviser le management du secrétariat de direction ;
- proposer les ordres du jour des instances de gouvernance (directoire, conseil de surveillance) et des instances de direction (comité exécutif) ;
- préparer les discours, notes et éléments de langage sur l'ensemble des dossiers, en liaisons avec les chefs de pôles et les directeurs adjoints ;
- assurer le suivi des réalisations attendues ;
- piloter les dossiers transversaux ou ponctuels (projet d'établissement, règlement intérieur) ;
- superviser les relations entre le CHU et l'Université d'Orléans dans le cadre de l'universitarisation du CHU et en particulier le volet des conventions.

Deux secrétaires de direction, l'une, adjoint des cadres à 100 % et la deuxième, agent administratif à 20 %.
Un attaché à 100 % est rattaché à la gestion des affaires générales.

Le secrétariat de la direction générale est composé de la manière suivante :

- une attachée d'administration hospitalière à 50 % ;
- deux secrétaires de direction, l'une, adjoint des cadres à 100% et la deuxième, agent administratif à 20 %.

Communication et mécénat :

- piloter la politique événementielle du CHU, en interne et en externe (près de 90 événements par an : inaugurations, temps festifs, congrès ...)
- piloter la politique de communication sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn, BlueSky) ;
- assurer une diffusion, pertinente et efficace, en interne de l'information institutionnelle et celle relative à la vie hospitalière ;
- animer les relations presse, en local et au national, en lien étroit avec les services de soins et les directions fonctionnelles : communiqués de presse, conférences de presse, réponses aux sollicitations presse (écrite, radio, TV) ;
- assurer la communication de crise, en cas de besoin ;
- proposer et animer la politique de communication en appui aux nouveaux projets hospitaliers ;
- assurer la publication et diffusion de nos supports de communication : Chroniques, mensuelles.

Animer la politique de mécénat du Fonds Synchronie : assurer la vie institutionnelle du fond (conseil d'administration et comité scientifique) ; maintenir un contact étroit et constant avec les mécènes ; rechercher de nouveaux mécènes ; assurer le financement, par voie de mécénat, des projets sélectionnés ; assurer la communication autour de Synchronie, en interne et en externe.

Le service de la communication est organisé en 2 secteurs :

- production ;
- événementiel ;
- avec :
 - chargé d'événementiel et production écrite ;
 - 1 graphiste, également chargé d'événementiel ;
 - 1 vidéaste - graphiste ;
 - 1 alternant, en charge des réseaux sociaux et de la gestion des sites internet et intranet.

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 :

- expérience en CHU et en conduite de projets transversaux.

Connaissances particulières requises/prévues :

- droit de la fonction publique hospitalière ;
- sens de l'organisation ;
- capacités rédactionnelles ;
- appétences pour la communication.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- capacité à animer et à diriger des équipes pluriprofessionnelles ;
- loyauté ;
- qualité de concertation et de négociation ;
- réactivité et disponibilité ;
- esprit de synthèse et rigueur ;
- capacité à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser.

ANNEXE IX

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE D'ANGERS (MAINE-ET-LOIRE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I – Description de l'établissement*

CHU d'Angers au 4, rue Larrey, 49100 Angers.

*II. – Description du poste***Mission générale**

Le poste de directeur général adjoint en charge du secrétariat général est positionné au sein de la direction générale du CHU.

Il est composé de trois directions :

- la direction de cabinet ;
- la direction des affaires générales ;
- la direction de la communication, de la culture et du mécénat.

Il contribue sous le pilotage de la direction générale :

- à l'élaboration, la mise en œuvre de la stratégie du CHU et à sa traduction dans les démarches institutionnelles ;
- à la cohérence institutionnelle, la fluidité du fonctionnement interne ;
- à la qualité des relations avec les parties prenantes.

Missions principales

Le directeur général adjoint en charge du secrétariat général assure les missions suivantes :

- secrétariat général, direction de cabinet, direction des affaires générales :
 - la participation à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement en lien avec la direction générale ;
 - le pilotage du projet d'établissement et sa déclinaison opérationnelle ;
 - la supervision de l'ensemble des instances du CHU en lien avec le directeur adjoint en charge des affaires générales ;
 - la supervision et la coordination des dossiers d'autorisation de l'établissement en lien avec le directeur adjoint ;
 - l'articulation entre les points gouvernance, les points DG/PCME et les instances du CHU ;
 - le pilotage des réunions de l'équipe de direction de sorte à s'assurer de la transmission à l'équipe des informations stratégiques ;
 - la contribution à l'animation de l'équipe de direction en lien avec le directeur général adjoint ainsi que l'organisation des séminaires de direction ;
 - la sécurisation de l'agenda de la direction générale, la préparation des éléments de langage avec l'ensemble de l'équipe de direction ;
 - les relations avec les différentes institutions partenaires du CHU (ARS, Préfecture, Mairie, Université, etc...) passant par des liens étroits avec les directions de cabinet ;
- direction de la communication, de la culture et du mécénat :
 - la définition et la mise en œuvre de la politique de communication du CHU d'Angers en interne tant en externe ;
 - la supervision de la communication institutionnelle, de crise, interne et externe ;
 - la garantie de la cohérence de l'image de l'établissement ;
 - la gestion des relations presse ;
 - la structuration de la direction communication sur les axes prioritaires et les modalités d'arbitrage qu'elle retient particulièrement en lien avec la représentation de la CME ;
 - l'articulation avec les situations sanitaires exceptionnelles, notamment sur la partie communication de crise ;
 - l'accompagnement des directions et des pôles dans leurs actions de communication ;
 - la définition et la mise en œuvre de la politique culture et mécénat du CHU d'Angers ;
 - le développement du mécénat au service des projets des services et de l'établissement ;
 - la supervision des actions culturelles en faveur des patients et le développement des actions culturelles en faveur des professionnels.

Sur l'ensemble du périmètre, le secrétaire général veille à alerter la direction générale des sujets pouvant avoir une répercussion stratégique, médiatique ou politique.

Ses compétences techniques et relationnelles doivent lui permettre de comprendre rapidement les situations et de faire preuve de réactivité dans le suivi des dossiers, dans les réponses apportées aux interlocuteurs.

Le secrétaire général assure la représentation de la direction générale en l'absence de la directrice général ou du directeur général adjoint sur l'ensemble des événements internes ou extérieurs à l'établissement.

Il participe à la permanence de direction générale selon le rythme défini au sein de l'établissement.

III. – Profil recherché

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

Savoirs faire requis :

- argumenter, négocier et convaincre dans une relation de confiance ;
- arbitrer et/ou décider entre différentes propositions, dans un environnement donné ;
- formaliser divers types de documents (rédaction de courriers, de notes, de synthèses) ;
- conduire des projets complexes ;
- conduire et animer des réunions.

Compétences managériales :

- leadership et capacité à fédérer ;
- sens politique et institutionnel ;
- capacité de négociation et de représentation ;
- pilotage, animation, d'une ou plusieurs équipes ;
- savoir être requis ;
- aisance relationnelle, sens des relations humaines, sociales et de la diplomatie ;
- capacité à travailler en équipe ;
- réactivité et gestion des priorités ;
- sens de l'analyse et esprit de synthèse ;
- sens de la pédagogie ;
- discrétion et sens de la confidentialité.

ANNEXE X

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE REIMS, CH D'EPERNAY, CH DE MONTMIRAIL, EHPAD D'AÏ-CHAMPAGNE, EHPAD D'AVIZE ET EHPAD DE BLANCS-COTEAUX (MARNE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I – Description de l'établissement*

Pôle de référence, le CHU de Reims assure l'activité de proximité pour tout le territoire marnais et prend en charge les pathologies les plus complexes à l'échelle de l'anté-région Champagne-Ardenne (chirurgie cardiaque, greffes de rein, urgences et SMUR pédiatriques...).

Le CHU de Reims dispose de 2 357 lits et places, dont 1 120 en MCO. Il assure aussi une activité de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent de SMR et d'EHPAD-SLD. Il a un budget de 780 millions d'euros, toutes activités confondues et emploie 7 600 professionnels dont 800 médecins.

Organisé en 14 pôles d'activités cliniques et médico-techniques, il est associé aux Unités de formation et de recherche (UFR) de médecine et maïeutique, pharmacie et odontologie de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA). Il gère également un Institut régional de formation (IRF), qui abrite onze écoles et instituts de formations médicales et paramédicales. Son projet d'établissement et notamment ses projets sociaux et managérial (www.chu-reims.fr) s'établit sur la période 2021-2025 qui s'inscrit dans une dynamique de modernisation de son offre de soins et de son patrimoine dans le cadre d'un projet immobilier. Ce dernier a comme objectif la reconstruction de l'ensemble de l'activité MCO (hors Pôle Femme-Parents-Enfant) d'ici fin 2029. L'élaboration du projet d'établissement 2026-2030 est en cours, dans le cadre d'une démarche transversale et participative.

Le CHU de Reims est l'établissement support du groupement hospitalier universitaire de Champagne, qui comprend 14 établissements sanitaires et médico-sociaux, dont trois directions communes : le CH Auban Moët d'Épernay et les établissements du territoire sparnacien, le CH de Fismes, et le groupement hospitalier Sud Ardennes.

Le 26 septembre 2016 a été instituée une convention de direction commune entre le centre hospitalier AUBANMOËT, le centre hospitalier de Montmirail, l'EHPAD Jean Collery d'AY et le centre hospitalier universitaire de REIMS. Le 1^{er} avril 2017, l'EHPAD AUGÉ COLIN d'Avize a intégré la direction commune, ainsi que, depuis le 1^{er} juillet 2025, l'EHPAD PAUL GERARD de Vertus-Blanc Coteaux.

II. – Description du poste

Les enjeux du poste :

- animation et la coordination des équipes de la direction commune du territoire sparnacien ainsi que les membres de l'équipe de direction lorsqu'ils interviennent sur des sujets concernant les établissements ; les équipes médicales et soignantes ;
- favoriser les liens entre les établissements : au sein du périmètre ou avec le CHU, voire le GHT. Il en est de même pour le lien ville-hôpital, et notamment la CPTS Epernay Terre de Champagne qui constitue une des priorités d'action ;
- réalisation du projet immobilier d'ampleur dans lequel est engagé le CH d'Épernay (fin des travaux de construction et de réhabilitation en 2030), qui s'inscrit dans une rénovation de l'offre de soins et le respect des grands équilibres financiers.

La conduite du projet d'établissement en lien étroit avec le PMSP du GHT et le projet d'établissement du CHU de Reims est un des éléments socles permettant de conduire la stratégie répondant à ces 3 enjeux.

Le plan d'efficience en lien avec l'évolution de l'offre de soins, mis en place dans le cadre de la contractualisation avec l'ARS, vient compléter les enjeux du poste.

Missions de représentation et de communication :

- assurer la représentation de la directrice générale dans les instances des établissements :
 - directoires, conseils de surveillance : représentation, préparation et suivi des séances ;
 - conseils d'administration des EHPAD : représentation, préparation en lien avec les directeurs opérationnels ;
 - CME : représentation, préparation des séances en lien avec les présidents de CME des CH et la gouvernance médicale du GHT ;
 - CSE et F3SCT : représentation le cas échéant, supervision de la préparation et du suivi en lien avec les directeurs adjoints chargés des ressources humaines ;
- représenter les établissements auprès des partenaires extérieurs (ARS, Sous-préfecture, municipalités, Conseil Départemental de la Marne, etc.) ;
- représenter les établissements dans les instances des groupements dont il est membre (GIP Logistique, GIE Imagerie, GCS HAD, etc.) ; éventuellement assurer le mandat d'administrateur de ces groupements ;
- représenter la directrice générale dans la gestion courante du centre hospitalier (organisation).

Missions de management :

- manager et coordonner l'équipe de directeurs adjoints affectés principalement dans les établissements (pour leur temps qu'ils y consacrent) ;
- assurer le suivi des affaires médicales, en lien avec la Direction des affaires médicales et de la recherche du CHU de Reims ;
- contribuer au développement de la politique managériale en cohérence avec les actions du CHU de Reims, notamment par le pilotage du projet managérial du CH d'Épernay.

Missions d'animation et de pilotage :

- piloter, en lien avec la cellule des grands projets du CHU de Reims, le projet immobilier de reconstruction et de rénovation du CHAM ;
- conduire les démarches de définition et de pilotage de la stratégie du CH d'Épernay, dans le cadre de la direction commune :
 - animation des filières du Projet Médico Soignant Partagé dans la direction commune ;
 - orienter, animer et coordonner les démarches de coopérations médicales entre les équipes du CHU et celles du CH d'Épernay ;
- piloter la démarche qualité des CH et EHPAD ;
- animer le dialogue social en lien avec les directeurs adjoints chargés des ressources humaines ;
- animer et piloter le plan d'efficience et veiller au respect des grands équilibres budgétaires et financiers du CHAM, favoriser la réponse aux appels à projets et la recherche de financement nouveaux.

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 confirmée de directeur d'hôpital.

Compétences :

- savoir appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé, connaître les priorités de santé publique du territoire de santé et savoir positionner l'établissement dans des réseaux de santé publique ;
- savoir expliquer la stratégie, la faire partager, en définir les implications et les déclinaisons ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations internes et externes ;
- savoir susciter l'adhésion des équipes en interne et des partenaires en externe ;
- avoir une aptitude à exercer plusieurs compétences.

Capacités attendues :

- avoir le sens du service public et de l'intérêt général ;
- avoir une grande aptitude à l'écoute, à la concertation et à la négociation, rechercher le consensus ;
- être capable d'arbitrer et de décider ;
- savoir s'adapter à différentes situations et différents interlocuteurs.

Sujétions :

- participation aux astreintes de direction (CH d'Épernay) ;
- membre du directoire (président délégué - CH d'Épernay et CH de Montmirail) ;
- membre du collège des directeurs et du Costrat du GHT, membre invité de la CMG.

ANNEXE XI

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE AMIENS-PICARDIE/CH DE DOULLENS,
CHI DE MONTDIDIER-ROYE ET EHPAD DE DOMART-EN-PONTHIEU (SOMME)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I. – Description de l'établissement*

Animé par 6 500 professionnels, doté d'un plateau technique moderne et étoffé, bénéficiant de locaux neufs ou rénovés, il est l'établissement de référence du Sud des Hauts-de-France. Le CHUAP assure, à ce titre, les missions de soins, d'enseignement-formation, de recherche-innovation et de gestion de la démographie médicale. Le CHU Amiens-Picardie déploie ses activités tant au bénéfice du bassin de population de proximité que du territoire de recours picard : greffes, cancérologie, chirurgie conventionnelle et ambulatoire, maternité de niveau 3, urgences... Le CHUAP est également fier de ses nombreuses reconnaissances nationales et internationales, grâce à ses équipes dynamiques et innovantes.

Akteur majeur de l'enseignement en santé, il participe activement en lien avec l'Université de Picardie Jules Verne (UPJV) au cursus des étudiants en médecine et pharmacie, avec également la montée en charge de la formation des étudiants en Odontologie. Il bénéficie de quatorze instituts et écoles de formation pour les professions paramédicales et de SimUSanté®, Centre de simulation en santé de réputation européenne.

Doté d'un programme ambitieux de recherche et d'innovation, le CHU Amiens-Picardie conduit également une politique dynamique d'investissement pour développer une prise en charge sécurisée et de qualité au bénéfice de chaque patient. Pleinement investi dans le Plan « Santé Ville-Hôpital » et établissement support du groupement hospitalier de territoire « Somme Littoral Sud », rassemblant 10 établissements publics de santé, le CHUAP favorise l'innovation et les synergies territoriales.

II. – Description du poste

Ce poste est l'un des deux postes de directeurs/trices généraux/les adjoints/es désormais

Identifiés dans l'organigramme général de la direction commune pilotée par le CHUAP, établissement support du GHT « Somme Littoral Sud ».

Les deux directeurs/trices généraux/les adjoints/tes coordonnent leur action en lien direct et étroit avec le directeur général, assurent des fonctions de représentation en interne et à l'extérieur, pilotent des projets et des équipes dans différents secteurs et assurent également la coordination de l'équipe de direction avec une répartition polaire regroupant les directions fonctionnelles en deux grands ensembles.

La présente fiche de poste concerne le poste de directeur/trice général/e adjoint/e plus spécifiquement chargée de la coordination des directions achats, travaux, services techniques, biomédical, logistique, services numériques, finances, contrôle de gestion, projets, parcours patients, affaires générales.

Position dans l'organigramme de direction :

– liaison hiérarchique.

Le/la directeur/trice général/e adjoint/e (DGA) exerce sous l'autorité du directeur général.

– liaisons fonctionnelles.

Membres des gouvernances du CHUAP, des établissements de la direction commune et des établissements du GHT « Somme Littoral Sud », directions fonctionnelles, staffs des pôles hospitalo-universitaires du CHUAP, directions des établissements membres des GHT associés au CHUAP ainsi

L'équipe de direction est soudée et solidaire. Elle adopte et met en œuvre des méthodes collaboratives avec un partage actif des informations et des actions, dans une relation confiante avec la communauté médicale et soignante ainsi qu'avec l'encadrement.

Le/la directeur/trice général/e adjoint/e participe aux instances du CHUAP et du GHT, est amené/e à représenter la direction générale, par délégation du directeur général, dans des instances du CHUAP du GHT « Somme Littoral Sud » et autres organismes.

Missions générales et permanentes :

- en lien étroit avec le directeur général, le/la directeur/trice général/e adjoint/e est chargé/e d'assurer la coordination de l'action et des dossiers de l'équipe de direction selon le découpage polaire en place ;
- il (elle) est amené/e à représenter le directeur général dans la vie courante de l'établissement ;
- il/elle assure en coordination avec le directeur général le portage des dossiers stratégiques du CHU ;
- amiens-Picardie ;
- il/elle participe, sous l'autorité du directeur général, à la définition de la ligne stratégique du CHUAP ;
- le/la directeur/trice général/e adjoint/e :
 - participe à l'animation de l'équipe de direction sous l'autorité du directeur général ;
 - coordonne les directions fonctionnelles, dossiers et projets placés dans son périmètre de responsabilité ;
 - coordonne le déploiement des actions du Plan « Excellence Opérationnelle » et en assure la suivi et l'actualisation ;

- dirige les services relevant directement de son périmètre et met en œuvre, régule, contrôle et évalue les plans d’actions dont il a la charge ;
- assure la continuité de la direction générale en lien avec son/sa collègue directeur/trice général/e adjoint/e ;
- participe à la définition des orientations stratégiques du CHU et de la direction commune ;
- participe au déploiement des actions du projet d’établissement ;
- participe aux dialogues de gestion avec les pôles d’activité ;
- coordonne un ou des pôle(s) de direction ;
- participe à ou coordonne la gestion de situations de tensions ou de crises ;
- est membre du directoire, assiste au conseil de surveillance et à la CME du CHUAP ;
- participe au comité stratégique du GHT « Somme Littoral Sud ».

Missions spécifiques du/de la directeur/trice Général/e adjoint/e :

- assure la direction des achats du GHT « Somme Littoral Sud » ;
- pilote les affaires générales du CHUAP ;
- assure les fonctions d’administrateur du GCS « UTIL » (blanchisserie inter-hospitalière).

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.

Connaissances particulières requises :

- connaissances expertes du système et du fonctionnement hospitaliers, culture de santé publique ;
- appétence et aptitude pour le management d’équipe, la coordination et le pilotage de dossiers et - projets stratégiques ;
- aptitude à la conduite du changement, à la résolution des problèmes, à la négociation.

Qualités professionnelles attendues :

- prise d’initiative, créativité, agilité et réactivité professionnelles ;
- esprit d’analyse et de synthèse ;
- sens de l’organisation, du reporting, de la pédagogie et de la communication ;
- rigueur intellectuelle, honnêteté, loyauté ;
- grande capacité de travail ;
- aptitudes relationnelles étendues, goût pour le travail en équipe et l’animation territoriale ;
- aptitude à l’écoute, la concertation et la négociation ;
- rigueur et discrétion professionnelle ;
- ténacité dans le suivi, le respect de délais et des engagements ;
- réactivité et disponibilité.

ANNEXE XII

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE GUYANE (GUYANE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe*I – Description de l'établissement*

Depuis 2023, les trois établissements publics de santé de Guyane – le centre hospitalier de Cayenne (795 lits et places), le centre hospitalier de l'Ouest Guyanais à Saint-Laurent-du-Maroni (254 lits et places) et le centre hospitalier de Kourou (106 lits et places) – ont engagé une convergence stratégique et organisationnelle, associée à la territorialisation des filières de soins et médico-techniques.

Cette dynamique a conduit à la création du GCS Préfigurateur du CHU de Guyane en juillet 2024, devenu GCS établissement de santé le 1^{er} janvier 2025, puis officiellement CHU de Guyane le 16 juin 2025.

Le CHU de Guyane regroupe aujourd'hui plus de 4 000 professionnels médicaux et non médicaux, pour un total de 1 095 lits et places, dont 143 en EHPAD-USLD. L'organisation repose sur une gouvernance unifiée, un projet médico-soignant partagé et la mutualisation des fonctions supports, selon la dynamique GHT+ impulsée par l'ARS depuis 2023.

L'établissement est structuré en multisites :

- une équipe de direction centrale ;
- des relais administratifs, techniques et logistiques sur chacun des trois sites hospitaliers de Cayenne, Kourou et Saint-Laurent-du-Maroni ;
- trois hôpitaux de proximité (Maripasoula, Grand-Santi, Saint-Georges de l'Oyapock) ;
- treize centres délocalisés de prévention et de soins.

Le territoire guyanais, vaste de 84 000 km², compte environ 310 000 habitants, une population qui double tous les vingt ans. Les trois bassins de vie principaux (Cayenne, Kourou et Saint-Laurent-du-Maroni) concentrent la majorité des habitants ainsi que les trois hôpitaux publics.

Le rapport interministériel de 2021 (santé, enseignement supérieur, recherche) a tracé les orientations du futur CHU : établissement multisites, gouvernance unifiée, nomination de responsables médicaux de filières territoriales dès 2024, et structuration d'un projet médico-soignant partagé au service de l'ensemble du territoire.

Les enjeux à venir impliquent désormais de mener à bien une phase de transformation structurelle complète et intégrée, parallèlement à un redressement financier conséquent dans un contexte de consolidation et de développement de l'offre de soins sur le territoire. La gouvernance doit donc se structurer pour allier capaciter de mobilisation des équipes, rigueur de gestion et agilité opérationnelle.

II. – Description du poste

Sous l'autorité directe du directeur général du CHU, le/la DGA est membre du directoire et participe activement à la définition de la stratégie globale.

Il/elle assure la continuité de la direction en l'absence du DG.

En lien étroit avec le secrétaire général, il/elle se concentre sur l'offre de soins et la stratégie médicale, le SG assurant la sécurisation des fonctions régaliennes, du dialogue social et de la conformité juridique.

Il/elle veille à la mise en œuvre des projets structurants pour le CHU, conformément au projet d'établissement. En ce sens, sa mission première est la consolidation de l'identité CHU, avec un double objectif d'achever la transition institutionnelle (2027) et de garantir l'excellence des missions de soins, d'enseignement et de recherche.

Missions principales :

- stratégie médicale et universitaire ;
 - supervision du département affaires médicales, recherche et partenariats ;
 - mise en œuvre du projet médico soignant 2026-2030 ;
 - définition et déploiement d'une politique d'universitarisation des métiers de la santé ;
 - accompagnement de la stratégie d'attractivité et de fidélisation des praticiens avec la marque employeur « CHU Guyane » ;
 - accompagnement au déploiement de la DRCI (structuration des process et de la comitologie, mise en œuvre du projet recherche, optimisation des financements, candidatures à appels à projet nationaux et européens, certifications ISO et HCERES) ;
- transformation et pilotage de la performance :
 - définition et mise en œuvre d'une politique d'innovation et de transformation digitale : télémédecine avancée, IA, robotique... ;
 - supervision de l'efficacité des parcours de soins en lien avec le DG, la direction des finances, le contrôle de gestion et le DIM ;
 - pilotage de la commission des projets en lien avec le contrôle de gestion, avec une logique de guichet unique pour le CHU, avec pour objectif de veiller à l'adéquation entre la mise en œuvre des ambitions et les capacités budgétaires de l'établissement ;

- préparation de la coordination avec le/la futur.e DGA territorial.e ;
- gouvernance et partenariats :
 - animation du dialogue avec la CME, la CMG, les HU, les chefs de service et de pôle ;
 - représentation institutionnelle auprès des partenaires (ARS, Ministères) ;
 - définition d'une stratégie de coopération internationale.

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.

- DH expérimenté ;
- expertise confirmée en gestion hospitalière (DGA, ressources humaines, affaires médicales ou finances hospitalières) ;
- maîtrise de l'écosystème CHU ;
- capacité d'écoute, de pédagogie, de négociation ;
- vision stratégique et agilité en contexte de redressement.

Liaisons hiérarchiques :

- directeur général (↑).

Liaisons fonctionnelles :

- secrétariat général ;
- coordonnateurs des cinq départements : **AMRP** (affaires médicales recherche et partenariats), **RHS** (ressources humaines et soins), **FNIM** (finance, numérique et information médicale), **ressources matérielles** (ingénierie, bioméd, patrimoine, achats, logistique), **qualité usagers et solidarités**.