

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 : SFHN2613027V

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, l'emploi de direction ci-après :

Sous réserve de la publication de la liste officielle des emplois fonctionnels prise en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, le classement de cet emploi est établi en :

I. – Emplois de directeur ou de directrice :

Groupe I

- Centre hospitalier Henri Ey Bonneval et EHPAD de Brou (Eure-et-Loir) (*cf.* annexe I) ;
- Etablissement public de santé mentale des Flandres (Nord) (*cf.* annexe II) ;
- Centre hospitalier de Rouffach, du Centre hospitalier de Pfastatt et de l'EHPAD de Soultzmatt (Haut-Rhin) (*cf.* annexe III).

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

Groupe I

- Centre hospitalier universitaire de Toulouse (Haute-Garonne), un emploi de secrétaire général(e) (*cf.* annexe IV).

III. – Emploi d'adjoint(e) au directeur :

Groupe I

- Groupe hospitalo-universitaire APHP Sorbonne université (Paris) (*cf.* annexe V).

IV. – Emploi de sous-directeur ou sous-directrice des services centraux de l'APHP :

Groupe J

- APHP (Paris), directeur délégué auprès du directeur général (*cf.* annexe VI).

Le classement de ces emplois est établi sous réserve de la publication de la liste officielle des emplois fonctionnels prise en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

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* de la République française :

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

Le dossier de candidature se compose :

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

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluations.

Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximums ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision 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.

ANNEXES

ANNEXE I

CENTRE HOSPITALIER HENRI EY BONNEVAL ET EHPAD DE BROU (EURE-ET-LOIR)

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

Le Centre hospitalier Henri Ey est un établissement public départemental de santé, spécialisé en psychiatrie qui assure en Eure-et-Loir une mission de prévention et d'accueil, de soins, de postcure et de réinsertion en santé mentale.

Il exerce une activité de soins en psychiatrie de l'adulte, de l'enfant et de l'adolescent, ainsi qu'une activité médico-sociale dans le champ de la gériatrie et du handicap psychique et mental.

Il se caractérise par des prises en charge psychiatriques en hospitalisation complète ; à temps partiel (HJ, CATTP, hôpital de nuit) et en ambulatoire.

L'établissement prend également en charge des patients dans le cadre du dispositif d'hospitalisation psychiatrique sans consentement.

Le Centre hospitalier Henri Ey est membre du GHT HOPE d'Eure-et-Loir.

Le nouveau projet d'établissement 2026-2030 du CH Henri Ey de Bonneval (28), spécialisé en psychiatrie, porte un changement d'organisation et d'intervention majeur qui s'articule autour de trois axes stratégiques :

1. Développer l'ambulatoire, la mobilité et l'aller-vers en vue d'éviter les hospitalisations et de renforcer l'alliance thérapeutique ;
2. Renforcer et spécialiser les prises en charge à temps partiel, alternative forte à l'hospitalisation complète, avec des programmes intensifs de réhabilitation et de remédiation cognitive ;
3. Structurer la filière urgences-crisis-soins non programmés par une mise en cohérence des différents services

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- mise en œuvre du projet d'établissement 2026-2030 ;
- poursuite mise en œuvre du projet territorial santé mentale - fiches actions ;
- finalisation du contrat territorial de santé mentale ;
- certification de l'établissement juin 2026 ;
- déploiement de la CPT (communauté psychiatrique de territoire) constituée en juillet 2022 ;
- maintien d'une situation financière saine ;
- développement d'un rôle central sur le territoire en termes de formation/téléexpertise/téléconsultation en lien avec les EHPADs.

III. – Profil recherché

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

Il est attendu du futur directeur du Centre hospitalier Henri Ey :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- un sens aigu et une implication sur les enjeux de coopérations territoriales ;
- des qualités de management stratégique lui permettant d'appréhender et de s'approprier les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- une personnalité expérimentée, déterminée, autonome, faisant preuve d'initiatives, volontaire et sachant :
 - être attentif à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives et les personnels pour faire accepter/adhérer aux choix concrets et opérationnels dans un cadre de maîtrise des dépenses, nécessaires à l'équilibre budgétaire ;
- capacité à innover pour faire évoluer les organisations dans un contexte de ressources contraintes ;
- capacité à agir sur les coopérations pour mobiliser l'ensemble des acteurs et opérateurs sur le périmètre territorial ;
- capacité à développer les synergies médico-administratives pour faciliter les prises en charge complexes ;
- capacité à piloter le projet de transformation de l'offre de soins territoriale ;
- capacité à accompagner le changement ;
- capacité à mettre en œuvre le projet architectural ;
- capacité à veiller à la trajectoire financière.

Connaissances :

- gestion hospitalière sous tous ses aspects (RH, finances, SI, patrimoine...);
- culture juridique et financière;
- techniques de communication.

Savoir-faire :

- animer, mobiliser et convaincre;
- fixer des objectifs et évaluer des résultats;
- esprit d'analyse;
- travail d'équipe;
- qualités relationnelles;
- sens de la communication.

ANNEXE II**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE DES FLANDRES (NORD)****Directeur ou directrice****I. – Description de l'établissement**

L'EPSM des Flandres de Bailleul intervient auprès de personnes souffrant de troubles psychiques dont le lieu de résidence se situe entre la Flandre Intérieure et le littoral dunkerquois. Il assure la prise en charge des patients relevant de 6 secteurs de psychiatrie adulte et de 2 inter-secteurs de psychiatrie infanto-juvénile.

Depuis 2017, l'EPSM fait partie du Groupement hospitalier de territoire (GHT) Psychiatrie Nord - Pas-de-Calais, qui réunit également l'EPSM Lille-Métropole d'Armentières (établissement support du GHT), l'EPSM de l'Agglomération lilloise de Saint-André-lez-Lille et l'EPSM Val-de-Lys-Artois de Saint-Venant.

L'EPSM propose des prises en charge diversifiées afin de pouvoir répondre aux différents besoins des patients de la file active. Cette mission se décline au travers de 35 structures sur un territoire comprenant 110 communes de Flandre Maritime et de Flandre Intérieure.

L'offre de soins de l'établissement repose sur près de 200 lits d'hospitalisation à temps complet et 90 places d'hôpital de jour. Les prises en charge s'effectuent également via les dispositifs suivants :

- 19 centres médico-psychologiques (CMP) et centres d'accueil thérapeutique à temps partiel (CATTP);
- 2 antennes de consultation - 3 appartements thérapeutiques soit 35 places;
- 22 places d'accueil familial thérapeutique;
- 1 espace adolescents (10 places);
- 7 équipes mobiles (dont 1 en pédopsychiatrie);
- 2 équipes diagnostic autisme de proximité (EDAP);
- 1 plateforme de coordination et d'orientation (PCO);
- 1 dispositif de soins en milieu carcéral;
- 1 EHPAD de 65 lits;
- 1 unité cognitivo-comportementale de 15 lits (SSR);
- 40 places de maison d'accueil spécialisée, 20 places en foyer d'accueil médicalisé;
- 1 centre de proximité de réhabilitation psychosociale.

II. – Description du poste

Le chef d'établissement de l'EPSM des Flandres aura pour missions de :

- développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour l'établissement;
- fédérer les équipes soignantes autour des projets de l'établissement;
- développer et pérenniser les coopérations territoriales avec les autres établissements;
- asseoir le positionnement de l'établissement dans son rôle territorial de proximité.

III. – Profil recherché

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

Le candidat devra faire preuve :

- d'aptitudes managériales confirmées via une expérience solide au sein d'une direction d'établissement sanitaire;
- d'expérience de conduite de projets de coopération, mise œuvre de projets médicaux, médicosociaux et sociaux, conduite d'un dialogue de gestion;
- de connaissances techniques dans le domaine financier;

- de capacité à développer une vision stratégique sanitaire et médico-sociale pour l'établissement ;
- d'aptitudes au développement de coopérations avec l'offre de premiers recours.

ANNEXE III

CENTRE HOSPITALIER DE ROUFFACH, DU CENTRE HOSPITALIER DE PFASTATT ET DE L'EHPAD DE SOULTZMATT (HAUT-RHIN)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le Centre hospitalier de Rouffach est un établissement de référence, et reconnu, dans le domaine de la santé mentale pour le département du Haut-Rhin, membre du GHT 12. C'est un établissement psychiatrique qui porte un projet médical diversifié qui prend en compte la recherche clinique, la santé mentale communautaire, la place de la réhabilitation psychosociale avec des compétences particulières dans le domaine de la schizophrénie, des dépressions résistantes, de la psychiatrie de la personne âgée, de la psychiatrie pénitentiaire.

Il fait usage de techniques particulières : stimulation magnétique transcrânienne, oculométrie. Il possède une unité d'évaluation des troubles du sommeil.

Le CH Rouffach gère 6 secteurs de psychiatrie adulte et 1 secteur de psychiatrie infanto-juvénile.

Le centre hospitalier a été à l'origine d'une des premières communautés psychiatriques de territoire de France. Le projet territorial de santé mentale, piloté par l'établissement, est désormais arrêté et sa mise en œuvre est engagée. Il pilote également la coordination départementale des 9 conseils locaux de santé mentale du département.

Il fonctionne en direction commune avec le Centre hospitalier de Pfastatt, labellisé hôpital de proximité, situé dans la banlieue de Mulhouse.

L'hôpital de Pfastatt est un établissement de niveau 2 en addictologie, qui a une activité de soins palliatifs et qui gère un centre de soins non programmés. Les locaux de cet établissement ont été complètement remis à neuf il y a quelques années.

Il est également en direction commune avec l'EHPAD de Soultzmatt (75 places), restructuré récemment.

De nombreuses collaborations avec les autres établissements de santé du département sont mises en œuvre, sont actives et pertinentes.

II. – Description du poste

Conduite de l'évolution de l'offre de soins :

- finalisation et validation du Projet territorial de santé mentale du Haut Rhin 2026-2030 ;
- mise en œuvre du nouveau projet médico-soignant 2026-2030 ;
- montée en charge de la filière de prise en charge des jeunes adultes 2026-2027 ;
- finalisation du projet de nouvel EHPAD avec transfert des résidents 2026-2027 ;
- pilotage du Plan pluriannuel d'investissement :
 - déploiement du nouveau Dossier patient informatisé SILLAGE 2026-2027 ;
 - opérations d'investissement liées à l'offre de soins : CTJ de Mulhouse et de Rouffach ;
 - opérations liées à l'attractivité : nouvelle crèche et nouvelle résidence étudiante ;
 - opérations liées à l'efficacité énergétique : chaufferie biomasse.

Centre hospitalier de Pfastatt :

- poursuite de la transformation de l'offre de soins avec la consolidation des unités de soins médicaux et de réadaptation et de l'EHPAD du Home Haeffely, au terme de leurs évolutions capacitaires respectives ;
- travailler avec l'ARS sur l'avenir des/du Centre de soins non programmés ;
- conduite d'une politique d'optimisation des recettes (dynamique d'activité et valorisation du codage) et des dépenses de l'Etablissement, pour réunir les conditions d'un retour progressif à l'équilibre budgétaire ;
- développer une politique de recrutement attractive fondée sur une meilleure visibilité du CH de Pfastatt dans son environnement sanitaire et médico-social.

EHPAD Soultzmatt :

- poursuivre le développement des prestations des services supports de l'Etablissement de Rouffach pour optimiser le coût de fonctionnement et sécuriser les prises en charge (pharmacie notamment) ;
- mettre en place un Dossier patient informatisé identique à celui du CH de Rouffach en 2027.

III. – Profil recherché

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

Outre les compétences attendues pour assurer les fonctions de directeur d'un centre hospitalier, il est important que le candidat dispose :

- de bonnes connaissances du monde de la psychiatrie et du handicap psychique ;
- d'une volonté forte de travailler en réseau sur un mode partenarial, de façon à consolider les filières d'offre de soins avec les autres établissements de santé, les acteurs du champ médico-social et associatifs, les collectivités locales, les professionnels libéraux, les élus... ;
- du savoir-faire et du savoir être pour animer des actions transversales avec tous types d'acteurs, outre les établissements de santé, les élus, acteurs associatifs entre autres ;
- de bonnes capacités relationnelles, tant avec le corps médical que le personnel ;
- d'un esprit de décision après la concertation dans le cadre de la gouvernance ;
- d'un état d'esprit de loyauté et de transparence vis à vis de l'autorité de tutelle ;
- de qualités humaines d'écoute et d'empathie pour les patients et les résidents des structures médico-sociales ;
- d'une solide expérience professionnelle de conduite de projets et de travaux de restructuration.

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

Des connaissances des dispositifs en santé mentale. Le CH de Rouffach est l'établissement de santé référent PSY sur le territoire. Il est l'établissement pilote du Projet territorial en santé mentale du Haut-Rhin (PTSM).

Compétences professionnelles requises/prévues :

- animation au niveau du territoire ;
- contribution et implication dans le fonctionnement de l'établissement, le cas échéant dans le fonctionnement du GHT ;
- sens de l'intérêt général ;
- sens de l'autonomie dans l'exercice des responsabilités ;
- définition et pilotage des objectifs stratégiques ;
- décision et arbitrage ;
- capacité à déléguer ;
- conduite de projet et accompagnement au changement ;
- conduite du dialogue social et aptitude à la négociation ;
- maîtrise de la communication.

ANNEXE IV

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE ET CENTRE HOSPITALIER DE LAVAU (HAUTE-GARONNE)

Secrétaire général(e)

I. – Description de l'établissement

Au cœur de la région Occitanie Ouest et d'une agglomération au taux de croissance démographique soutenu, le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Toulouse est la structure sanitaire de référence. Constitué de plusieurs sites répartis au nord et au sud de la ville, le CHU de Toulouse est un des premiers employeurs de la région, accomplissant ses missions de soins, prévention, enseignement et recherche grâce à près de 4 000 médecins et 12 000 personnels hospitaliers (soit près de 17 000 personnes au service de la santé).

Il prend en charge environ 300 000 malades et 1 000 000 consultants chaque année, ce qui le situe au quatrième rang des hôpitaux français en ce qui concerne son activité. Seul CHU de la région Occitanie Ouest, les soins de recours représentent plus de 50 % de son activité, grâce à des plateaux techniques et des équipes de très grande qualité.

Dans le domaine des soins, le CHU de Toulouse se distingue, depuis 20 ans, en tête des palmarès réalisés par la presse nationale.

II. – Description du poste

Missions générales, permanentes et spécifiques :

- conduire, accompagner et sécuriser la mise en œuvre de la transformation du CHU dont le volet numérique ;
- anticiper et sécuriser pour tout sujet traité et dans ses domaines la dimension RH et ses impacts en gestion ; appui et accompagnement dans la gestion des situations sociales de l'ensemble des projets suivis ;
- accompagner la dynamique en matière de recherche ainsi que d'innovation organisationnelle par l'IA ;
- assurer la sécurité des biens et des personnes et les relations patients ;
- promouvoir et déployer les politiques RSE ainsi que Sécurité et Qualité au cœur des pratiques.

Principaux projets et missions à mener dans le périmètre du poste :

- appui à la mise en œuvre opérationnelle des projets de transformation du projet d'établissement et suivi des volets en lien avec les directions fonctionnelles concernées ;
- suivi de dossiers transversaux (mécénat...)

- coordination et suivi des fonctions centrales et/ou transversales suivantes :
 - achats à l'échelle du CHU et du GHT ;
 - services numériques (DPI, évolution SI support, mobilité, projets de la feuille de route du numérique) ;
 - recherche et innovation ;
 - transformation RSE et développement durable ;
 - qualité, gestion des risques ;
 - relations usagers ;
 - affaires juridiques ;
 - sécurité et sûreté de l'établissement ;
 - protection des données ;
- définition et suivi du programme pluriannuel d'investissement dans le cadre de l'actualisation du PGFP ;
- sécurisation et délégation de signature en matière de commande publique en appui auprès du Pôle PRO ;
- coordination de la démarche de renforcement du contrôle interne dans le cadre de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics et du déploiement de la politique Probité au sein du CHU ;
- pilotage de la procédure de certification HAS : préparation et suivi de la visite ;
- pilotage des procédures de certification et de labellisation de l'établissement : OEI, ISO 27001, THQSE... ;
- pilotage des actions et procédures de sécurisation de l'établissement ;
- conduite de la politique de gestion des risques environnementaux et suivi de la politique amiante et des dossiers individuels ou collectifs sur ce sujet ;
- appui au fonctionnement de la commission des hospitalisations ;
- appui au fonctionnement de la commission numérique et du dossier patient ;
- management de l'équipe de direction : participation au recrutement dans les secteurs pilotés, entretien annuel d'évaluation des directeurs dans les secteurs suivis (sauf directeur en charge de la direction évalué par le directeur général), délégation de signature ;
- suivi des événements de la psychiatrie et implication dans la coordination territoriale à l'échelle de la CPT ;
- représentation de la direction générale, tant en interne qu'en externe ;
- toute action (non limitatif) permettant de traiter des difficultés survenant et de faciliter l'instruction de dossiers.

III. – Profil recherché

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

Expérience professionnelle appréciée :

- expérience en établissement de santé, en particulier dans la conduite de projets médico-soignants, d'organisation hospitalière et de gestion à l'échelle d'un CHU ou d'un CH important ;
- exercice dans une ou plusieurs directions fonctionnelles encadrées dans la présente fiche de poste.

Connaissances particulières requises/prévues :

- stratégie et organisation hospitalière ;
- droit de la santé et du régime des autorisations d'activités et d'équipement ;
- management général ;
- règles de la commande publique ;
- finances, EPRD/PGFP ;
- gestion RH ;

Compétences professionnelles requises/prévues :

- sens élevé de l'intérêt général et des responsabilités ;
- capacité d'adaptation et d'anticipation, sens du travail en équipe et loyauté ;
- capacité de pilotage d'objectifs stratégiques ;
- capacités managériales et conduite du changement ;
- qualité de communication ;
- sens du dialogue, qualité d'écoute, aptitude à susciter l'adhésion.

ANNEXE V

GROUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE APHP SORBONNE UNIVERSITÉ (PARIS)

Adjoint(e) au directeur ou directrice**I. – Description de l'établissement**

Les hôpitaux du groupe hospitalier offrent une prise en charge médicale d'excellence, développent une recherche de pointe, et ce, dans une volonté constante d'amélioration de la qualité d'accueil des patients hospitalisés et de leur famille.

Le site de la Pitié Salpêtrière représente environ 1 500 lits et places. Site de recours sur plusieurs disciplines (axes cœur/poumon/cerveau/cancérologie/transplantation foie-cœur-rein-hématologie), il accueille plusieurs activités majeures à l'échelle régionale voire nationale et assure une place centrale en matière de PDSES (SAU, neurochirurgie, polytraumatisés, AVC-thrombectomie notamment).

L'établissement est, avec Bichat pour la partie adulte et Necker pour la partie pédiatrique, un des trois ESR de la région Ile-de-France.

Ses équipes sont impliquées dans une cinquantaine de centre maladies rares et filières européennes.

Afin d'accompagner l'ensemble de ces activités d'excellence, le site bénéficie d'un équipement médico technique (imagerie et laboratoire) de pointe.

Implanté à la limite des 13^e et 5^e arrondissement, l'hôpital a noué avec son environnement des partenariats avec les acteurs de ville. Il a également noué des partenariats avec plusieurs GHT d'Ile-de-France et avec des établissements d'outre-mer. Enfin, la renommée de ses équipes a permis l'établissement de développer plusieurs collaborations à l'échelle internationale.

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint :

- assiste la directrice générale dans la mise en œuvre des projets stratégiques du GH. A ce titre, il instaure une gestion de projets permettant une véritable coordination de la planification et de la gestion du suivi de ces projets ; il anime des revues de projet, coordonne l'équipe de direction et supervise plus particulièrement les secteurs en charge de la DRH, de la DAM, de la direction Qualité et de la direction des projets et de la transformation ;
- il participe à la préparation des conférences stratégiques et des arbitrages budgétaires (exploitation et investissements) ;
- il a personnellement la charge de la gestion de certains projets stratégiques du groupe hospitalier ;
- il seconde la DGH et la remplace en son absence. Il la représente à sa demande dans toute instance ou réunions ;
- il est le responsable direct de la cellule des marchés et de la stratégie des marchés publics du groupe hospitalier ;
- il encadre la direction du mécénat.

Le directeur du site est le garant du bon fonctionnement du site, du maintien de l'ordre public en son sein. Il anime le dialogue social et de gestion en parfaite cohérence avec les objectifs stratégiques du GHU. A cet effet, il exerce une fonction de gestion de proximité auprès de tous les acteurs (médecins, professionnels, encadrement, représentants des usagers) du site et de coordination de l'action des différentes directions fonctionnelles du GH visant à faciliter le bon fonctionnement du site.

Le directeur de site assure une mission générale de management du site :

Il est l'interlocuteur privilégié de premier recours pour toutes les équipes du site. Il anime la communauté des cadres et l'informe des sujets généraux, s'assure de la bonne connaissance par l'ensemble des professionnels des projets ou actualités touchant le site, en lien avec la direction de la communication et le coordonnateur médical du site.

- en lien avec les directions fonctionnelles, il participe à l'analyse de l'activité et contribue, par des propositions, à l'équilibre des recettes et des dépenses dont il suit l'évolution pour son site ;
- il pilote des projets devant être déployés sur le site en lien avec les différentes directions fonctionnelles et les DMU concernés ;
- il veille à la bonne coordination des interventions des équipes fonctionnelles de proximité ;
- il pilote la politique capacitaire du site (fermetures temporaires, réouvertures, évolutions structurelles) en lien avec les directions concernées.

Le directeur de site est un acteur majeur du dialogue social local, en lien avec la DRH :

- il veille à la qualité et à la sécurité tant de la prise en charge des patients que des conditions de travail ;
- il veille à la bonne qualité du dialogue social sur le site dans le cadre de la politique globale du groupe hospitalier, en collaboration étroite avec la direction des ressources humaines et la direction des soins ;
- afin de favoriser la qualité du dialogue social, il rencontre régulièrement les organisations syndicales du site ;

- il préside la formation spécialisée locale, en assure le fonctionnement régulier et l'évaluation des plans d'action correspondants en étroite coordination avec les directions fonctionnelles.

Le directeur de site joue un rôle pivot dans les différents partenariats qui concernent le site :

- en lien avec la direction des affaires médicales et la direction des projets et de la transformation, il assure le suivi des politiques de coopération avec les partenaires publics, privés et institutionnels tels que définis par la gouvernance du groupe hospitalier. Il représente la direction du GH auprès des autorités ou acteurs clés du territoire (élus, GHT, CPTS...).

Le directeur de site contribue en lien avec la direction de la qualité et des relations avec les usagers, aux relations avec les patients, leur famille et les associations d'usagers. Il assure notamment la présidence de la Commission des usagers (ou anime cette instance avec le président).

Le directeur de site assure la gestion des affaires générales du site :

- il coordonne la gestion de la permanence du site (administrateurs de garde, plan blanc sous l'égide de la direction qualité) ;
- il assure la coordination des situations de crise ou de forte tension sur les activités, en binôme avec le directeur médical de crise. Cette mission revêt une importance particulière sur le site la Pitié Salpêtrière en tant qu'ESR ;
- il veille à la sécurité des personnes et des biens du site, en lien étroit avec la direction des investissements et des services numériques ;
- pour faciliter l'ensemble de ses missions, le directeur de site s'appuie sur un adjoint de direction et sur un comité de coordination, qu'il préside.

III. – Profil recherché

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

Qualités professionnelles :

- vision stratégique ;
- maîtrise de la communication écrite et orale ;
- capacité à animer et à diriger des équipes ;
- dynamisme, réactivité et disponibilité ;
- aptitude à l'écoute, à la négociation et au dialogue social ;
- esprit de synthèse et rigueur ;
- capacité à préparer ou à prendre des décisions, à les expliquer et à les valoriser ;
- réactivité et disponibilité ;
- sens de transversalité.

ANNEXE VI

ASSISTANCE PUBLIQUE – HÔPITAUX DE PARIS (APHP) (PARIS)

Sous-directeur ou sous-directrice des services centraux

Directeur délégué auprès du directeur général

I. – Description de l'établissement

L'AGEPS est constituée au sein de l'AP-HP en Pôle d'Intérêt Commun (PIC) et remplit pour le compte des établissements de l'AP-HP les missions suivantes :

Evaluation des produits de santé pour définir le livret thérapeutique de l'AP-HP et élaborer des recommandations de bon usage ;

Achat de l'ensemble des produits de santé, équipements biomédicaux et prestations de service à caractère médical nécessaires aux établissements ;

Approvisionnement, stockage et distribution des médicaments et de certains dispositifs médicaux à destination des hôpitaux ; rétrocession aux particuliers de produits indiqués dans les maladies héréditaires du métabolisme ;

Gestion de l'Établissement pharmaceutique de l'AP-HP (recherche et développement, production et mise sur le marché de médicaments indispensables pour des besoins non couverts par l'industrie pharmaceutique, construction de partenariats industriels) ;

Prise en charge pharmaceutique des essais cliniques dont l'APHP est le promoteur ;

Achat de l'ensemble des équipements et prestations informatiques et télécommunication de l'institution.

Elle regroupe 480 ETP médicaux et non médicaux et est dotée d'un budget de 1,2 à 1,5 milliards d'euros.

L'AGEPS est organisée en deux pôles pharmaceutiques et une direction des achats. Elle assure la gestion administrative de l'École de Chirurgie de l'institution.

Le pôle Etablissement pharmaceutique de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris est composé des structures suivantes :

- département de recherche et développement pharmaceutique ;
- département des affaires réglementaires, pharmaceutiques et médicales ;
- département qualité ;
- département de la production industrielle ;
- département contrôle qualité ;
- département des essais cliniques.

Le pôle Pharmacie hospitalière des Hôpitaux de Paris est composé des structures suivantes :

- service approvisionnement et distribution (SAD) ;
- service évaluation pharmaceutique et bon usage.

L'AGEPS porte 4 projets majeurs de transformation :

- dépenses de produits de santé : l'AGEPS est un contributeur majeur au plan de maîtrise des dépenses de produits de santé porté par l'AP-HP, coordonné par la COMEDIMS, qui inclut un ambitieux volet de gains et recettes liées à l'achat ainsi que des actions sur le bon usage et l'optimisation de la chaîne logistique ;
- poursuite de la robotisation de la plateforme logistique du SAD et optimisation des flux logistiques pharmaceutiques ;
- finalisation du déploiement de la dispensation individuelle nominative automatisée à l'APHP ;
- participation à la mise en œuvre de la feuille de route « Médicaments de thérapie innovante » de l'AP-HP ;
- participation au plan « approvisionnement » de l'APHP.

Elle doit en outre à court terme intégrer l'essentiel des thématiques pharmaceutiques jusqu'ici confiée à la DOMU/DST à l'exclusion de la qualité gestion des risques du circuit du médicaments et la pharmacie clinique. Elle contribue en outre activement au projet de nouvelle école de chirurgie.

II. – Description du poste

Mission générale :

- diriger l'AGEPS ;
- conseiller le directeur général et animer pour lui la politique institutionnelle des produits et équipements de santé.

Missions spécifiques :

- l'élaboration et le suivi du projet d'établissement et des contrats de pôles, la préparation des objectifs annuels des pôles et directions en conformité avec les contrats de pôles ainsi que le suivi de leur exécution ;
- la conduite des projets de transformation de l'établissement pharmaceutique (sous-traitance de l'activité de fabrication, renforcement de la R&D) et du service d'approvisionnement ;
- la supervision de la conduite de l'EPRD et de la performance Achats ;
- l'organisation et l'animation des directions administratives et techniques de l'AGEPS ;
- l'animation et l'appui aux instances de gouvernance (CCM, COMEDIMS...) ;
- la présidence des instances représentatives du personnel et le suivi des ressources humaines et des risques professionnels ;
- la supervision de la politique de la qualité et de la gestion des risques ;
- la supervision de la politique partenariale au niveau de l'EP et la représentation de l'établissement dans les négociations lorsque nécessaire ;
- la relation aux groupes hospitaliers dans les missions d'approvisionnement et d'achat des produits de santé ainsi que le suivi des dépenses de titre 2 ;
- la représentation institutionnelle externe de l'établissement (ANSM, ministère, CEPS, Académie de pharmacie) ;
- le pilotage transversal des actions des directions du siège de l'AP-HP pour mieux tracer, suivre et maîtriser les dépenses de médicaments et de dispositifs médicaux.

Pour assurer cette mission, le directeur s'appuiera sur l'équipe de Direction citée plus haut, ainsi que sur l'encadrement pharmaceutique de l'AGEPS (Président de CCM, chefs de pôle, responsables de service ou de département, Doyen), avec lesquels il a un lien fonctionnel.

III. – Profil recherché

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

Savoir-faire requis :

- Aptitude à la vision stratégique : capacité de synthèse et de mise en perspective ;
- Esprit d'initiative et goût pour les responsabilités ;

Grandes capacités relationnelles avec les tiers tant en interne (gouvernance) qu'en externe (ANSM, CEPS, HAS, financeurs, entreprises de produits de santé), aptitude à la négociation ;

Compétences managériales et capacité à fédérer les équipes autour d'une transformation stratégique et d'objectifs communs dans un environnement interne et externe pouvant comporter des tensions plus ou moins fortes ;

Capacité à conduire simultanément des dossiers à composante technique et stratégique différents, dans des domaines variés.

Connaissances associées :

- connaissance de l'univers des produits de santé et de la santé ;
- réglementation du médicament ;
- code de la commande publique.