

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 : SFHN2608565V

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

Groupe E (niveau 2)

- centre hospitalier spécialisé Edouard Toulouse à Marseille (Bouches-du-Rhône) (*cf.* annexe I).

Groupe F (niveau 2)

- centres hospitaliers Bretagne-Atlantique à Vannes, « Alphonse Guérin » à Ploërmel, de Josselin, « Yves Lanco-Le Palais » à Belle-Île-en-Mer, établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de Malestroit et « la rose des vents » de Quiberon (Morbihan) (*cf.* annexe II).

Groupe G (niveau 2)

- centres hospitaliers de Laval, d'Ernée, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes Eurolat à Saint Berthevin et « Les Ormeaux » à La Baconnière (Mayenne) (*cf.* annexe III) ;
- hôpitaux Paris Est Val-de-Marne (Val-de-Marne) (*cf.* annexe IV) ;
- centre hospitalier Eaubonne Montmorency (Val-d'Oise) (*cf.* annexe V).

Groupe I (niveau 3)

- centre hospitalier d'Ajaccio (Corse-du-Sud) (*cf.* annexe VI) ;
- centres hospitaliers de Lisieux, de Pont-l'Évêque, de Vimoutiers et Établissement Public Médico-Social Orbec-en-Auge (Calvados) (*cf.* annexe VII) ;
- centre hospitalier du Haut Anjou à Château Gonthier et de l'EHPAD de Saint-Gemmes (Mayenne) (*cf.* annexe VIII) ;
- établissement public de Santé mentale 71 de Sevrey, EHPAD du Creusot et EHPAD de Montcenis (Saône-et-Loire) (*cf.* annexe IX).

II. – Emplois d'adjoint au directeur

Groupe J (niveau 3)

- groupe hospitalier Le Havre, centre hospitalier de Pont-Audemer, EHPAD de Beuzeville et centre hospitalier intercommunal Caux Vallée de Seine Lillebonne (Seine-Maritime et Eure) (*cf.* annexe X).

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

Cet emploi est à pourvoir dans les conditions prévues par les articles R. 344-8 et suivants du code général de la fonction publique.

Les titulaires de cet emploi 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 :

1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 ÉDOUARD TOULOUSE (BOUCHES-DU-RHÔNE)

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

Le centre hospitalier Edouard Toulouse (CHET) est un établissement spécialisé en santé mentale à Marseille, appartenant au groupement hospitalier de territoire des Bouches-du-Rhône.

Il prend en charge la population du nord de Marseille (arrondissements 1, 2, 3, 13, 14, 15, 16 ainsi que les communes de Septèmes-les-Vallons et Les Pennes-Mirabeau), soit plus de 300 000 personnes.

Le CHET compte 3 pôles de psychiatrie adultes, 1 pôle de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent, ainsi que des pôles addiction, réhabilitation et urgences.

Le CHET possède une file active de 6 600 patients chez les adultes et 2 700 patients chez les enfants et adolescents.

Les indicateurs sociaux économiques mettent en évidence une population plus précaire sur les secteurs couverts par le CHET comparativement aux autres secteurs de Marseille.

Plus de 40 % de la population n'a pas de diplôme sur les trois pôles de psychiatrie adulte et notre territoire sanitaire accueille les deux arrondissements les plus pauvres d'Europe (le 3^e et le 15^e).

Le CHET est le premier acteur du territoire en volume d'activités à temps partiel. Il réalise les 2/3 des journées en psychiatrie adulte et 1/3 des journées en psychiatrie infanto-juvénile.

La diminution du nombre de lits d'hospitalisation sur l'aire Marseille provoque une tension permanente sur les disponibilités en lits.

Spécificité du territoire, la proportion de patients en hospitalisation à temps plein sans consentement au CHET représente près de 58 % de la file active.

Le développement de l'ambulatoire a été possible par fermeture de deux unités de malades chroniques et par création d'équipes mobiles de soins intensifs à domicile, de soins somatiques et de prise en charge du patient âgé en psychiatrie.

II. – Description du poste

Missions générales :

- impulsion de la réflexion, de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets stratégiques ;
- préparation des travaux du directoire et du conseil de surveillance ;
- coordination des actions en lien avec le groupement hospitalier de territoire ;
- accompagnement managérial de l'équipe de direction.

Missions spécifiques :

- déploiement du projet d'établissement ;
- mise en œuvre du Plan global de financement pluriannuel ;
- déploiement du dossier patient Axigate ;
- réforme de la tarification de la psychiatrie ;
- poursuite de la politique qualité en vue d'une certification en 2027 ;
- objectif institutionnelle diminution du recours à l'isolement ;
- développement de « l'aller vers » ;
- accentuation de la coopération au sein de la filière psychiatrique du groupement hospitalier de territoire des Bouches-du-Rhône.

Principaux objectifs :

- capacité à innover pour faire évoluer les organisations dans un contexte de ressources contraintes ;
- agir sur les coopérations pour mobiliser l'ensemble des acteurs et opérateurs sur le périmètre territorial ;
- développer les synergies médico-administratives pour faciliter les prises en charge complexes.

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 souhaitée :

- parcours professionnel diversifié et reconnu ;
- responsabilité de plusieurs directions fonctionnelles ;
- forte implication dans la conduite des projets ;

- expérience dans la conduite du changement ;
- gestion du dialogue social ;
- animation d'un territoire.

Connaissances :

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

Savoir-faire :

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

ANNEXE II

CENTRES HOSPITALIERS BRETAGNE-ATLANTIQUE À VANNES, « ALPHONSE GUÉRIN » À PLOËRMEL, DE JOSSELIN, « YVES LANÇON-LE PALAIS » À BELLE-ÎLE-EN-MER, ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES DE MALESTROIT ET « LA ROSE DES VENTS » DE QUIBERON (MORBIHAN)

Directeur général ou directrice générale

I. – Description de l'établissement

Le CHBA est autorisé pour des activités de médecine, chirurgie, obstétrique, SMR (adultes et enfants). Son offre de soins comprend l'ensemble des spécialités médicales des établissements de référence. Il est également titulaire des autorisations de traitement du cancer en oncologie médicale et pour les différentes chirurgies. Il dispose également d'une activité de cardiologie interventionnelle et d'imagerie interventionnelle comprenant une astreinte de thrombectomie. Il assure aussi le traitement de l'insuffisance rénale chronique en centre lourd.

Le site de Vannes est le siège de la réanimation et de la médecine d'urgence (dont SMUR) du territoire et dispose d'un plateau technique avec blocs chirurgicaux. Ainsi que le siège du SAMU/SAS 56. La maternité est de niveau 3, incluant un pôle mère-enfant.

Il dispose d'une offre médico-sociale (EHPAD, USLD, SSIAD et CAMSP).

Le centre hospitalier Bretagne Atlantique est l'établissement de référence du territoire de santé « Vannes/Ploërmel/Malestroit », bassin de population de près de 400 000 habitants.

Cet établissement est l'établissement support du groupement hospitalier Brocéliande Atlantique comprenant le CHBA, le CH de Ploërmel, le CH de Belle-île-en-Mer, le CH de Josselin, l'EPSM Morbihan, le CH Basse Vilaine et l'EHPAD de Malestroit 1.

L'établissement a validé un projet médico-soignant partagé pour la période 2023-2027. Un contrat hospitalier de territoire est aussi en cours jusqu'en 2028 d'un montant de 1 457 500 d'euros.

Un complément d'informations stratégiques issues du rapport socio-économique adressé au Conseil national d'investissement en santé (CNIS) et relatif au schéma directeur immobilier et architectural (SDIA) du CHBA est annexé à la présente fiche de poste.

II. – Description du poste

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

- mettre en œuvre le projet de groupement du GHBA : PMSP, charte sociale, projet enseignement, projet recherche, politique qualité, projet numérique, projet logistique, projet développement durable, politique du partenariat en santé, et le contrat hospitalier de territoire ;
- mettre en œuvre les CPOM des établissements de la direction commune ;
- mettre en œuvre les préconisations de l'audit ANAP.

Coordination externe :

- favoriser un dialogue étroit avec les élus du territoire ;
- poursuivre la structuration des parcours, des liens entre la médecine de Ville, les CPTS, les structures médico-sociales et sanitaires du territoire ;
- déployer la responsabilité populationnelle ;
- participer et/ou assurer les instances territoriales (conseil territorial en santé, GHT, CPTS...) ;
- sécuriser la continuité et la permanence des soins territoriale.

Coordination interne :

- veiller à la mise en œuvre des contrat de pôle inter-établissement ;
- renforcer le travail en équipe et les délégations.

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

- conduire le projet de recomposition de l'offre territoriale du GHT en mettant en œuvre le projet présenté en étape 3 du CNIS en décembre 2025 ;
- veiller au pilotage du projet « Rivage », à la conduite des opérations dans le respect du phasage, des enveloppes et des délais ;
- piloter la trajectoire financière, la gestion des effectifs et le plan de performance ;
- assurer les instances des établissements ;
- développer un management de proximité via les pôles inter établissements et le suivi des contrats ;
- veiller à la qualité de vie au travail, au climat social, à l'attractivité.

Principaux projets à conduire :

- piloter le projet de transformation de l'offre de soins territoriale ;
- accompagner le changement ;
- mettre en œuvre le projet architectural ;
- veiller à la trajectoire financière.

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 futur directeur du GHBA des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- un sens aigu et une implication sur les enjeux de coopérations territoriales ;
- des qualités de management stratégique lui permettant d'appréhender et de s'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 ;
 - partager et piloter une ligne politique claire s'inscrivant dans la mise en œuvre des objectifs du PRS.

ANNEXE III

CENTRES HOSPITALIERS DE LAVAL, D'ERNÉE, ETABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES ENRÔLÂT À SAINT BERTHEVIN ET « LES ORMEAUX » À LA BACONNIÈRE (MAYENNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier de Laval est l'établissement support du GHT de la Mayenne et du Haut Anjou. A ce titre le directeur recruté est attendu sur divers projets à enjeux stratégiques forts.

L'établissement :

- 1 117 lits et places dont 464 en EHPAD ;
- 2 244 emplois non médicaux (ETP) ;
- 137 emplois médicaux ;
- plus de 60 internes et docteurs juniors accueillis chaque semestre ;
- engagement dans l'universitarisation du territoire ;
- 1 486 stagiaires tous secteurs confondus ;
- plusieurs Instituts de formation IFMK, IFE, intégration dans le process d'universitarisation, IFAS... ;
- 4,94 % des agents en situation de handicap.

Les principaux enjeux :

- animer la démarche collective de construction et mise en œuvre du projet territorial du GHT, incluant la concertation avec les acteurs de santé libéraux et les établissements médico-sociaux ;

- poursuivre l'organisation territoriale des structures d'urgences par une approche coordonnée conforme aux préconisations des experts actuellement missionnés ;
- poursuivre la politique de certification et mettre en œuvre les actions attendues suite à la certification de fin mars 2026 ;
- améliorer la situation budgétaire et financière très fragile du centre hospitalier ;
- poursuivre les actions de performance et l'amélioration des organisations en lien avec l'audit 360 organisé par l'ANAP au printemps 2026 ;
- développer les coopérations avec les structures privées, en particulier avec la polyclinique, à proximité ;
- consolider le dialogue de gestion interne avec les pôles, comme vecteur d'alignement stratégique entre les directions fonctionnelles et la communauté médico-soignante.

Il conviendra également de développer la concertation avec les acteurs libéraux afin de faciliter les liens ville-hôpital, avec le médico-social pour faciliter les parcours patients.

En synthèse le directeur devra réaffirmer le rôle attendu du GHT en Mayenne.

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'établissement 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'établissement 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'efficience 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.

L'emploi s'adresse à un directeur expérimenté.

Une expérience solide en qualité de directeur, rompu aux exigences d'accompagnement du changement dans un contexte de nécessaire maîtrise des enjeux budgétaires, sera indispensable.

Une vision stratégique du changement alliée à des compétences managériales solides, basées sur le leadership, l'écoute, le sens du dialogue et la capacité à fédérer seront des atouts.

Le directeur devra asseoir son positionnement au sein de l'établissement, du GHT mais aussi être un acteur clé pour l'accompagnement de la transformation du système de santé, en lien avec les acteurs du territoire, les professionnels de santé, l'université, le CHU, l'agence, les usagers et tous les partenaires engagés dans l'ambition de répondre aux besoins de santé de la population au cœur des territoires.

ANNEXE IV

HÔPITAUX PARIS EST VAL-DE-MARNE (HPEVM) À SAINT MAURICE (ILE-DE-FRANCE)

Directeur chef d'établissement ou directrice cheffe d'établissement

I. – Description de l'établissement

Les HPEVM issus de la fusion au 1^{er} janvier 2024 des hôpitaux de Saint-Maurice et du CH Les Murets de la Queue en Brie, constituent un établissement public de santé de référence à l'échelle du territoire. Dotés d'un capacitaire de 1 170 lits et places et de 3 152 ETP, les HPEVM structurent leur offre autour de quatre filières stratégiques : psychiatrie adulte et infanto-juvénile, soins médicaux et de réadaptation (SMR), traitement de l'insuffisance rénale chronique, gynécologie-obstétrique et néonatalogie. Ils assurent également une mission de proximité à travers leurs secteurs de psychiatrie implantés dans le Val-de-Marne et à Paris.

Acteur majeur de la filière SMR, les HPEVM sont classés parmi les meilleurs établissements de la région et occupent la 2^e position en HDJ. Sa maternité de type 2, implantée sur le site de Saint-Maurice, enregistre près de 3 500 naissances/an. La filière de traitement de l'insuffisance rénale chronique s'appuie sur un centre lourd

d'hémodialyse, des lits de SMR spécialisés et des capacités de médecine de repli. L'ouverture d'une unité de gériatrie aiguë en septembre 2025 renforce la prise en charge des personnes âgées et optimise la fluidité des parcours, en articulation étroite avec le SMR gériatrique.

Les deux sites ont obtenu la certification de la Haute Autorité avec la mention « haute qualité des soins » pour celui de Saint-Maurice. Les HPEVM sont engagés dans un projet immobilier majeur en IDF, validé par le Copil de l'investissement sanitaire en octobre 2025 (308 M€ dont 97,5 M€ d'aides Ségur) et visant à moderniser les 2 sites hospitaliers dans les 10 prochaines années.

Les HPEVM développent par ailleurs une politique volontariste d'attractivité, incluant une offre de logement, et s'appuient sur trois instituts de formation paramédicaux adossés. Résolument engagés dans la démocratie en santé, les HPEVM associent étroitement les représentants des usagers à sa gouvernance et à l'amélioration continue des prises en charge.

II. – Description du poste

Le poste de directeur des HPEVM consiste à manager et conduire la politique de l'établissement en cohérence avec les orientations du projet régional de santé afin de répondre aux besoins de santé du territoire.

Les principales missions :

- piloter la stratégie globale de l'établissement en définissant et mettant en œuvre les orientations opérationnelles pour assurer la prise en charge des patients ;
- garantir le fonctionnement, la performance et la continuité de service en veillant à la mobilisation des équipes et au maintien des synergies entre les 2 sites hospitaliers ;
- garantir le respect des obligations réglementaires, des normes de qualité et de sécurité des soins et aux relations avec les tutelles et les partenaires (DGOS, ARS, élus...) ;
- anticiper et mettre en œuvre les transformations de l'offre de soins du territoire ;
- développer le lien ville/hôpital (CPTS, CLSM, partenaires sociaux et médico-sociaux) ;
- mettre en œuvre le projet d'établissement 2025-2030 dans toutes ses dimensions ;
- poursuivre le projet structurant immobilier 2025-2035 des HPEVM ;
- développer la politique qualité et la culture du risque en vue d'améliorer la performance de l'établissement ;
- soutenir la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels ;
- maintenir le dialogue social en faveur d'un climat de travail serein ;
- garantir la santé financière 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.

Diplôme souhaité :

- diplôme de directeur d'hôpital de l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP).

Compétences recherchées :

Compétences stratégiques de direction :

- définir, conduire et évaluer une stratégie, une politique ;
- capacité à innover ou à accompagner l'innovation et le changement ;
- capacité à assurer la responsabilité juridique et financière liée à la fonction ;
- gestion des situations sanitaires exceptionnelles, gestion de crise ;
- une expérience de mise en œuvre de projets immobiliers complexes serait un atout ;
- expérience managériale confirmée permettant d'animer et mobiliser les équipes de direction et des communautés hospitalières.

Compétences opérationnelles de direction :

- animer la dynamique territoriale ;
- argumenter, négocier et convaincre en favorisant une relation de confiance ;
- planifier, gérer, coordonner et adapter les moyens mis à disposition (ressources financières, humaines, techniques...) ;
- conduite de projet.

Savoir-être de direction :

- faire preuve de leadership (arbitrer, décider, communiquer, fédérer, animer) ;
- capacité à prendre de la hauteur, à se projeter et anticiper ;
- capacité à s'exprimer aisément et avec clarté en public ;
- intelligence communicationnelle (écoute, diplomatie, pédagogie) et des situations ;
- capacité à travailler en équipe, capacité à rendre compte ;

- sens de l'analyse et esprit de synthèse ;
- grandes capacités relationnelles (diplomatie, aptitudes à la négociation), forte capacité d'écoute et aptitudes avérées au dialogue.

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

ANNEXE V

GROUPEMENT HOSPITALIER EAUBONNE-MONTMORENCY - HÔPITAL SIMONE VEIL (ILE-DE-FRANCE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Réparti sur deux sites principaux, à Eaubonne et à Montmorency, et sur six structures extérieures de psychiatrie et pédopsychiatrie, l'Hôpital Simone Veil - groupement hospitalier Eaubonne-Montmorency propose une offre de soins complète et diversifiée, avec une capacité de 1 100 lits et places.

Il compte des services de médecine, chirurgie, soins médicaux de réadaptation, réanimation, imagerie, laboratoire, pharmacie, psychiatrie, pédiatrie, gynécologie ainsi qu'une maternité de niveau 2B réalisant plus de 3 300 naissances chaque année.

En complément, des services d'urgences - adultes, pédiatriques, gynécologiques et psychiatriques assurent la prise en charge de près de 90 000 patients par an.

L'hôpital bénéficie de dispositifs et d'équipements performants : secteur de consultations, dix salles de bloc opératoire dont une équipée d'un robot chirurgical, une salle de coronarographie, deux IRM et deux scanners.

L'établissement dispose d'autorisations en oncologie ORL, urologique, mammaire, ainsi qu'en chirurgie digestive complexe et en chirurgie gynécologique complexe.

2 140 agents non médicaux et 421 médecins, internes et étudiants pour un total de 2 561 professionnels médicaux et non médicaux y exercent.

Le groupement hospitalier Eaubonne-Montmorency appartient au GHT Sud Val-d'Oise dont le centre hospitalier d'Argenteuil est l'établissement support.

II. – Description du poste

Principales missions :

- assurer le pilotage général de l'établissement dans les domaines des activités (fonctionnement, qualité et sécurité des prises en charge), financiers, des ressources humaines et du fonctionnement des instances ;
- poursuivre le déploiement de la stratégie de l'établissement en lien avec la communauté médico-soignante, les acteurs du territoire et dans le cadre d'un dialogue continu avec l'agence régionale de santé ;
- sécuriser la trajectoire financière de l'établissement et la mise en œuvre du projet de modernisation immobilière ;
- poursuivre la dynamique managériale de l'établissement et mettre en œuvre toutes mesures d'attractivité et de fidélisation médicale et paramédicale.

Projets à conduire :

- poursuivre la mise en œuvre du projet d'établissement et médico-soignant ;
- stabiliser la trajectoire financière de l'établissement, sécuriser les projets immobiliers ;
- ancrer le GHEM dans son territoire en participant à une offre de soins territorialisée, tant hospitalière qu'en lien avec la ville et dans le cadre d'un dialogue constant avec l'ARS ;
- renforcer l'attractivité de l'établissement en matière de ressources humaines et fidéliser les professionnels.

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.

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience diversifiée sur des fonctions de direction, ayant une excellente connaissance des politiques de santé et présentant :

- une solide expérience professionnelle de six années minimums dans le domaine hospitalier en direction générale ou sur des fonctions à hautes responsabilités ;
- une ou plusieurs expériences réussies de mise en œuvre de projets stratégiques et de projets d'investissements majeurs ;
- une aptitude avérée à mener des projets complexes et multi partenariaux, avec une compétence managériale démontrée pour le dialogue et le maintien du climat social.

Connaissances particulières requises/prévues :

- parfaite connaissance juridique, financière, sociale et sociologique du fonctionnement des établissements de santé ;
- maîtrise de l'organisation de la santé en général, au niveau national, régional et territorial et des articulations entre les différents acteurs de santé et médicosociaux.

Compétences professionnelles requises/prévues :

- gestion de projets stratégiques à l'échelle d'un territoire ;
- compétence en matière de dialogue multilatéral ;
- capacité à fédérer ;
- pratique managériale forte et capacités d'écoute permettant d'animer et de mobiliser les équipes de direction et des communautés hospitalières, afin d'atteindre l'objectif d'une dynamique de groupe hospitalier renforcée ;
- grandes capacités relationnelles (diplomatie, aptitudes à la négociation...) ;
- disposer d'une maîtrise avérée de la conduite de projet ;
- savoir gérer la complexité du jeu des acteurs dans les relations ;
- avoir une vision stratégique des évolutions du système de santé et savoir positionner l'établissement en matière de coopérations territoriales ;
- sens aigu du dialogue social et de communication interne et externe dans un contexte d'accompagnement au changement institutionnel.

Les relations de ce directeur avec l'ARS IDF s'inscriront dans un schéma partenarial.

ANNEXE VI

CENTRE HOSPITALIER D'AJACCIO - ÉTABLISSEMENT SUPPORT DU GHT 2A (CORSE-DU-SUD)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier d'Ajaccio constitue l'établissement public de référence de Corse-du-Sud et l'établissement support du GHT 2A. Reconstitué en 2023, il dispose d'une offre complète en médecine, chirurgie, obstétrique, soins critiques, urgences, traitement du cancer, SMR, soins de longue durée et EHPAD. La médecine nucléaire doit être intégrée à moyen terme (transfert scintigraphie et installation premier PET SCAN). Il représente plus de 2 000 ETP et figure parmi les principaux employeurs publics de la région.

Le nouvel établissement connaît une dynamique de développement importante et bénéficie d'une forte attractivité pour les professionnels de santé depuis son ouverture : transfert et déploiement des activités de cancérologie (oncologie et radiothérapie, installation d'un robot chirurgical (2024), mise en œuvre du SRPR (2025) et installation du premier TEP Scan régional à l'horizon 2027. Un projet structurant de reconstruction du pôle gériatrique (EHPAD, USLD, médecine gériatrique) est engagé pour 2026-2030.

Toutefois, l'établissement fait face à une situation financière très dégradée, marquée par des déficits structurels aggravés depuis 2021, une trésorerie sous forte tension et un niveau d'endettement record.

Un plan de performance 2025-2030 est rédigé afin de restaurer durablement l'équilibre financier mais peine à se mettre en place compte tenu du poids des organisations syndicales.

Les enjeux portent également sur la maîtrise de la masse salariale, la réduction de l'absentéisme et la conduite d'un dialogue social structuré dans un environnement syndical extrêmement exigeant.

II. – Description du poste

Le directeur assure la responsabilité générale de l'établissement et pilote sa stratégie dans un contexte de transformation majeure.

Pilotage stratégique :

- conduire le plan de retour à l'équilibre financier et assurer un pilotage rigoureux de la masse salariale et des investissements ;
- sécuriser la trajectoire budgétaire (EPRD, PGFP, trésorerie, dette) ;
- déployer des indicateurs médico-économiques partagés et renforcer la culture de performance.

Gouvernance et stratégie territoriale :

- développer les coopérations territoriales et régionales, notamment public-privé ;
- piloter la rédaction et le déploiement du projet médico-soignant du GHT 2A ;
- contribuer, avec le CH Bastia et les acteurs institutionnels (Collectivité de Corse, ARS, Université de Corse...) à l'élaboration des modalités de mise en œuvre du futur CHU de Corse ;
- conduire la mise en œuvre de la direction commune avec Sartène/Bonifacio.

Management et transformation :

- fédérer les équipes autour du projet de redressement économique et des projets structurants ;
- conduire le dialogue social et accompagner les évolutions organisationnelles ;
- garantir la qualité et la sécurité des soins en lien avec les exigences de certification.

Le directeur assure également le pilotage des projets structurants (perspective du futur CHU, mise en place direction commune avec les hôpitaux de Sartène et de Bonifacio, reconstruction du pôle gériatrique, médecine nucléaire avec projet PET SCAN et enjeux de l'acheminement aérien vs cyclotron, développement de l'activité de cancérologie, de gastroentérologie, de chirurgie ambulatoire...).

III. – Profil recherché

Le poste requiert un dirigeant expérimenté, disposant d'une solide expérience de direction générale d'établissement de santé, idéalement dans un contexte de redressement financier et de transformation organisationnelle.

Compétences attendues :

- expertise en conduite du changement et management de projets complexes ;
- expérience confirmée du dialogue social et de la négociation dans un environnement syndical structuré ;
- maîtrise de la gestion financière hospitalière et notamment la performance dans un contexte très contraint ;
- capacité à porter une vision stratégique territoriale et à développer les coopérations y compris avec les établissements privés ;
- leadership affirmé, sens de la communication, capacité à mobiliser et fédérer.

ANNEXE VII

CENTRES HOSPITALIERS DE LISIEUX, DE PONT-L'EVÊQUE, DE VIMOUTIERS
ET ÉTABLISSEMENT PUBLIC MÉDICO-SOCIAL ORBEC-EN-AUGE (CALVADOS)

Chef(fe) d'établissement**I. – Description de l'établissement**

Le CH de Lisieux fait partie du GHT Normandie Centre dont l'établissement support est le CHU de Caen. A ce titre, il est inscrit dans de nombreuses coopérations territoriales.

Le CH de Lisieux est un établissement de référence sur son territoire disposant d'une offre de proximité complète et une offre spécialisée composée d'urgences adultes et pédiatriques, des soins intensifs, une maternité de niveau 2B, un plateau d'exploration fonctionnelle étendu et une filière gériatrique inscrite dans le cadre d'une fédération interhospitalière.

Des liens forts et multiples doivent être également mis en avant entre le CH de Lisieux, le CH de Pont-l'Evêque, l'EPMS d'Orbec et le CH de Vimoutiers dans le cadre de la direction commune tant en termes de parcours patients que de partage d'expertise.

Le CH de Lisieux dans son projet médical et soignant 2023-2027 est organisé en 6 pôles, médecine, chirurgie avec une capacité de 37 lits et 10 places de chirurgie ambulatoire, femme-mère-enfant, gériatrie et un pôle transversal clinique composé notamment des services d'urgence de réanimation et d'imagerie médicale et d'un pôle transversal support.

Les 3 CH de la direction commune sont certifiés.

Le CH de Lisieux est engagé dans des opérations d'investissement majeures avec plus de 60 M€ d'investissement immobilier sur la période 2026-2030.

La situation financière du CH de Lisieux, bien que fragile, s'inscrit dans une trajectoire d'amélioration pour la période 2026-2030.

La communauté d'agglomération de Lisieux-Normandie couvre 73 000 habitants avec un taux de mortalité toutes causes significativement plus élevées qu'au niveau national. La densité des professionnels de santé libéraux est très inférieure à la moyenne nationale. Le centre hospitalier de Lisieux est ouvert sur son territoire et participe à la construction du contrat local de santé avec la communauté d'agglomération ainsi qu'aux travaux de sa CPTS.

II. – Description du poste

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

- poursuivre la mise en œuvre le projet d'établissement ;
- mettre en œuvre le PMSP du GHT ;
- ancrer les projets de coopération notamment avec le CHU de Caen et les acteurs de ville.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...) :

- poursuivre la dynamique des coopérations territoriales au travers des filières et parcours patients définis dans le cadre du projet médical partagé du GHT Normandie Centre ;

- poursuivre la démarche d'intégration et de mutualisation des établissements de la direction commune ;
- poursuivre la structuration de la gouvernance de transition écologique du CH de Lisieux.

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

- animer la filière ville-hôpital sur la communauté d'agglomération de Lisieux Normandie (travail avec les CPTS, le CLS et le réseau territorial de promotion de la santé...) ;
- conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...) ;
- concernant le retour à l'équilibre de l'établissement, mettre en œuvre la trajectoire prévue au PGFP 2026-2030. Une maîtrise forte des effectifs et dépenses de titre I est attendue.

Principaux projets à conduire :

- poursuivre les projets structurants du Ségur immobilier ;
- développer les équipes médicales partagées au sein du GHT ;
- favoriser le recrutement et la professionnalisation des professionnels par l'attractivité, l'accueil et la formation ;
- adapter l'hôpital à la prise en charge des populations spécifiques ;
- poursuivre la transformation numérique.

III. – Profil recherché

Capacité à déployer et à animer une démarche partenariale avec les acteurs du territoire et avec le GHT à travers, notamment, la mise en œuvre du projet médical soignant partagé (PMSP).

- aptitude à structurer l'offre de soins afin de garantir une pertinence et une continuité des prises en charge à chaque étape du parcours de santé ;
- capacité à développer des partenariats public/privé (avec les cliniques et les acteurs de territoire) ;
- solide expérience dans le domaine du dialogue social.

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

- gestion budgétaire et financière ;
- gestion des ressources humaines ;
- conduite de projets complexes ;
- conduite du changement.

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

- compétences en direction d'établissements sanitaires et médico-sociaux (fluidité des parcours) ;
- capacité à porter des projets territoriaux, de réorganisation de l'offre ;
- capacité de négociation ;
- sens affirmé du partenariat ;
- qualités managériales, sens de la communication et sens de l'initiative permettant l'adhésion des différents acteurs du parcours aux divers projets structurants l'offre de soins sur le territoire du GHT ;
- aptitude à impulser une dynamique positive au changement ;
- aptitude à promouvoir une dynamique de parcours ;
- qualités relationnelles.

ANNEXE VIII

CENTRE HOSPITALIER DU HAUT ANJOU À CHÂTEAU GONTHIER ET DE L'EHPAD DE SAINT-GEMMES (MAYENNE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le centre hospitalier du Haut Anjou est un établissement du GHT de la Mayenne et du Haut Anjou.

Situé au sud du département sur l'axe stratégique ANGERS LAVAL, cet établissement, en lien avec l'établissement support du GHT, le CH de Laval et le CH du Nord Mayenne doit s'inscrire fortement dans la dynamique du GHT et doit prendre sa part dans le développement des spécialités médicales et chirurgicales à vocation départementale.

Fort de cette dynamique l'établissement, sert les besoins de la population de l'infra territoire Nord du département du Maine-et-Loire (arrondissement de Segré), de l'infra territoire Sud de la Mayenne, c'est à dire du Haut Anjou et plus largement de la population mayennaise.

Sur son bassin de recrutement le CH HA réalise 30 % du bassin pour l'activité de médecine et 17 % de l'activité de chirurgie.

21 000 passages aux urgences en 2024.

Maternité type 1 : 816 accouchements en 2024.

Capacitaire de l'établissement :

- médecine : 80 ;
- obstétrique : 23 ;
- chirurgie : 56 ;
- psychiatrie : 40 ;
- long séjour et hébergement : 346 ;
- soins médicaux et de réadaptation : 61.

Fonction RH : 800 PNM ; environ 70 ETP PM ; nombre de PADHUE très élevé.

Très forte dynamique de l'établissement dans le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des médecins à diplôme hors union européenne.

Il conviendra de renforcer les partenariats avec le CHU et les autres partenaires du GHT pour sécuriser les parcours de consolidation de ces médecins.

Développement d'une politique institutionnelle en faveur de l'équité et de l'égalité : il conviendra de renforcer la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap et développer les activités partagées au sein du GHT.

Renforcer le travail sur les organisations de travail des soignants et poursuivre les actions de formations partagées à l'échelle du GHT.

II. – Description du poste

L'enjeu du poste et des missions du directeur sont d'ancrer l'établissement dans la dynamique du GHT 53. Dans un contexte de difficultés RH et de problématiques d'attractivité, il conviendra de renforcer et sécuriser les partenariats pour engager une stratégie à même de participer à la dynamique du GHT et de l'hémi région en exploitant l'ensemble des leviers clés :

Appui sur les dynamiques portées, engagement dans le soutien à l'Universitarisation du territoire, à la répartition des docteurs juniors de médecine générale...

Dans cette dynamique, l'établissement servira les besoins de santé de la population et développera une dynamique collaborative ouverte et en interaction constante avec les acteurs du GHT et de l'hémi région.

Il conviendra de proposer une offre de santé équilibrée et de s'engager dans une stratégie d'efficience au regard de la situation de l'établissement.

Il conviendra de contribuer à la mise en œuvre de la CPTS du territoire.

Le projet de l'établissement et sa conduite seront notamment engagés dans la sécurisation des pratiques et veilleront à porter des plans d'efficience lisibles et partagés.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un directeur expérimenté.

Une expérience réussie dans la mise en œuvre et de déploiement de coopérations territoriales, de projets médicaux et médicaux-soignants sera un atout.

La conduite de projets réussis de transformation et de réorganisation sera également appréciée.

Soucieux d'efficience, d'organisation lisible, le directeur sera rompu à l'exercice du positionnement politique et stratégique pour engager une forte dynamique territoriale inscrite dans l'ambition du territoire et respectueuse des orientations stratégiques régionales et de la politique de santé.

Profil recherché :

- expérience et maîtrise du déploiement de leviers d'efficience au sein d'un CH ;
- leadership et sens politique ;
- compétences managériales, écoute, sens du dialogue, attentif à la qualité du dialogue social ;
- maîtrise des compétences de gestion financière ;
- capacités d'innovation et de transformation des organisations ;
- attentif aux besoins des personnes dans l'environnement sanitaire et médico-social ;
- attentif aux enjeux de santé publique, à la cohérence et à la qualité des parcours patients.

ANNEXE IX

ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE DE SAÔNE-ET-LOIRE (SAÔNE-ET-LOIRE)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'EPSM 71 dispose de 256 lits d'hospitalisation complète et de 161 places d'hospitalisation de jour, ainsi que de 28 structures ambulatoires réparties sur le territoire. L'établissement s'appuie également sur de nombreux dispositifs d'intervention, parmi lesquels 6 équipes mobiles spécialisées, des équipes intervenant dans les services

d'accueil des urgences, ainsi qu'une unité sanitaire à destination des personnes détenues du centre pénitentiaire de Varennes-le-Grand.

Il dispose aussi d'un secteur médico-social à orientation psychiatrique comprenant une maison d'accueil spécialisée (MAS) à vocation départementale de 60 places et un EHPAD de 38 places.

L'établissement couvre l'ensemble du département de Saône-et-Loire pour la pédopsychiatrie (3 inter-secteurs représentant environ 160 000 personnes de moins de 18 ans) depuis 2020, date du rattachement de la pédopsychiatrie du centre hospitalier de Mâcon à l'EPSM 71. Il assure également la prise en charge des deux tiers du département pour la psychiatrie adulte (5 secteurs sur 8), le tiers restant relevant du centre hospitalier de Mâcon.

L'EPSM 71 est par ailleurs promoteur et animateur du projet territorial de santé mentale (PTSM) et du contrat territorial de santé mentale (CTSM) et a été labellisé centre régional formateur du dispositif BREF en 2025.

Enfin, l'établissement a fait l'objet d'une décision de non-certification en 2025, une nouvelle visite devra être organisée au plus tard dans un délai de deux ans.

II. – Description du poste

Pilotage des 3 établissements (1 établissement de santé et 2 EHPAD) en lien avec le directeur délégué des EHPAD :

- stratégie : suivi du projet d'établissement 2024-2028 et mise en œuvre des projets stratégiques ;
- immobilier : conduite à terme du projet immobilier de reconstruction/réhabilitation ;
- finances : maintien de l'équilibre budgétaire ;
- coopérations : maintien et développement des partenariats et coordination des acteurs du secteur ;
- dialogue social ;
- relations avec les autorités de tutelle ;
- qualité et sécurité des soins : conduite de la démarche de certification et mise en œuvre des recommandations du CGLPL.

III. – Profil recherché

(Projets de coopération, mise en œuvre de projets médicaux, médico-sociaux et sociaux structurant, conduite du dialogue social, conduite du dialogue de gestion...) :

- expérience professionnelle dans le secteur de la santé mentale serait un atout indéniable.

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

- connaissances relatives à la conduite et au suivi d'opérations immobilières ;
- connaissances des politiques publiques et des enjeux du secteur de la psychiatrie ;
- connaissances des acteurs œuvrant dans le domaine de la santé mentale, de la psychiatrie et du handicap psychique.

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

- maîtrise du pilotage médico-économique d'un établissement de santé ;
- qualités relationnelles et capacité à conduire un dialogue social de qualité ;
- capacité de négociation avec les autres acteurs de la filière ;
- réactivité dans le cadre de la gestion de situation de crise ;
- appétence pour le domaine de la qualité.

ANNEXE X

GRUPE HOSPITALIER DU HAVRE EN DIRECTION COMMUNE AVEC LE CENTRE HOSPITALIER DE LA RISLE ET AVEC LE CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLÉE DE SEINE (SEINE-MARITIME – EURE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

Le groupe hospitalier du Havre (GHH) constitue l'un des plus importants centres hospitaliers français non universitaires avec un budget annuel de 460 M€ (tous budgets confondus, 2025). Il est en direction commune avec le CH de la Risle (Pont-Audemer) depuis le 1^{er} janvier 2015 et avec le CH Caux Vallée de Seine (Lillebonne) depuis le 1^{er} juillet 2023. Il est l'établissement support du GHT de l'Estuaire de la Seine qui comprend, outre les trois établissements de la direction commune, le CH de Fécamp, le CH de Saint-Romain (projet de direction commune en cours) et l'EPHAD public du Havre « Les Escales ».

Le GHH est un établissement multisite et multi-activités : l'Hôpital Monod (MCO), l'Hôpital Flaubert (SSR-USLD-Médecine), l'Hôpital Pierre Janet (psychiatrie), les structures extérieures de psychiatrie, l'institut des formations paramédicales (IFP). Il comprend 10 pôles cliniques et médico-techniques. Il compte 580 ETP médicaux et 4 100 ETP non-médicaux.

Le GHH porte une dynamique d'universitarisation, en collaboration avec le CHU de Rouen, l'UFR de médecine de Rouen et la communauté urbaine du Havre. L'établissement compte une dizaine de filières de soins universitarisées (pneumologie, oncologie, pédopsychiatrie, rhumatologie, imagerie, anapath, génétique, ophtalmologie, odontologie, orthopédie, chirurgie viscérale...).

Le projet d'établissement en cours couvre la période 2023-2027.

Le plan pluriannuel d'investissements 2025-2030 s'élève à 150 millions d'euros. Il comprend principalement le projet du Nouvel Hôpital Monod 2028 et la rénovation des pavillons de psychiatrie de l'Hôpital Pierre Janet.

Le GHH vient de se doter d'un plan de soutien à l'activité et d'efficacité pour la période 2026-2027 comprenant une vingtaine de projets structurants.

Le modèle de gouvernance avec les pôles repose sur la délégation de projets.

II. – Description du poste

Le DGA en charge des projets, des ressources et de l'efficacité seconde le directeur général dans le pilotage stratégique de l'établissement, la coordination de l'équipe de direction et le dialogue avec les pôles. Il est particulièrement à la charge de l'accompagnement des projets institutionnels et du pilotage des mesures d'efficacité. Il assume une fonction à la fois stratégique et opérationnelle. Il s'attache à faire en sorte que la dynamique de projets du GHH s'inscrive dans une double logique d'évolution positive de l'offre de soins et d'efficacité.

Le rôle du DGA en charge des projets, des ressources et de l'efficacité s'articule autour de six missions principales :

- accompagnement du directeur général ;
- suivi du projet d'établissement, des projets structurants, des mesures d'efficacité et de la contractualisation interne avec les pôles ;
- promotion du dialogue social et des relations avec les organisations syndicales ;
- démarche qualité, relations avec les usagers, cybersécurité et transition écologique ;
- collaborations à l'échelle du territoire du Havre ;
- contractualisation externe avec l'ARS.

Le DGA en charge des projets, des ressources et de l'efficacité des organisations est placé sous l'autorité hiérarchique directe du directeur général.

Il a une fonction de suppléance et de représentation en l'absence du directeur général, en articulation avec le DGA en charge de la stratégie territoriale et des filières de soins.

Il participe au tour d'astreinte niveau 2 de l'équipe de direction (niveau 2 assuré par les 2 DGA et le DG). Il est localisé à la direction générale du GHH.

Il assiste au point hebdomadaire du lundi matin entre le DG et les 2 DGA.

Il assiste aux points mensuels entre le DG et les autres membres de l'équipe de direction.

III. – Profil recherché

Le DGA en charge des projets, des ressources et de l'efficacité dispose d'une solide expérience du secteur hospitalier et d'une parfaite connaissance de son environnement institutionnel, médical et médico-social.

Doté d'un leadership affirmé et de fortes capacités managériales, il sait mobiliser les équipes autour d'un projet d'établissement et conduire des projets transversaux impliquant l'ensemble des acteurs hospitaliers.

Sa diplomatie et ses compétences en négociation lui permettent de dialoguer efficacement avec les partenaires institutionnels, les représentants du personnel et les équipes médicales.

Habitué à piloter des démarches d'innovation et à accompagner les transformations du système de santé, il fait preuve de rigueur, d'une grande capacité d'analyse et d'un esprit de synthèse facilitant la prise de décision stratégique.

Ses qualités rédactionnelles lui permettent de formaliser des orientations claires et structurées.

Rompus à la gestion de situations sociales ou sanitaires complexes, il sait également faire face aux situations de crise avec discernement, en garantissant la continuité du service public hospitalier et la cohésion des équipes.

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.