

# Avis et communications

## AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

### Avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : SPRN2229751V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

#### GROUPE III

##### I. – Emplois de directeur ou directrice

Centre hospitalier de la Dracénie à Draguignan et EHPAD-SSIAD Bouen Seren à Bargemon (Var) (cf. : annexe I).

##### II. – Emploi de directeur général adjoint ou directrice générale adjointe de centre hospitalier régional

Centre hospitalier universitaire de Brest, centres hospitaliers de Landerneau, Lesneven, Saint-Renan, Crozon et EHPAD de Trébrivan (Finistère) (cf. : annexe II).

#### *Conditions d'emploi*

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

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

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe I, de 46 095 € à 74 438 € pour un groupe II, de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III, de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3.

#### *Procédure de recrutement*

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- 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 par établissement à adresser uniquement par messagerie à : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- l'ensemble des documents composant le dossier de candidature doit nous être adressé sous forme de pièces jointes en format PDF en utilisant uniquement le logiciel France transfert, téléchargeable sur <https://france-transfert.numerique.gouv.fr/upload> ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose (1 dossier de candidature par établissement demandé) :

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

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- 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 maximum ;
- 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 maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

*Recevabilité des candidatures :*

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

*Examen des candidatures :*

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner.

L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

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

*Audition des candidats et choix du candidat retenu :*

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

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

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

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

### *Formation*

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

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

La formation mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

### *Déontologie*

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>.

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

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

### *Références*

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article 2 (1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

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

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

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

## *ANNEXES*

### *ANNEXE I*

#### **CENTRE HOSPITALIER DE LA DRACÉNIÉ À DRAGUIGNAN ET EHPAD-SSIAD BOUEN SEREN À BARGEMON**

#### **Directeur ou directrice**

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

Le Centre hospitalier de la Dracénie est un établissement de premier recours situé en Dracénie, dans le Haut Var. Il dessert un bassin de population de 140 000 habitants dont les caractéristiques démographiques sont les suivantes :

- une population globalement plus âgée et plus défavorisée que la moyenne nationale ;
- une zone d'emploi autour de Draguignan plus dynamique que dans le reste du Var ;
- une variation saisonnière en période estivale.

Touchée par la désertification médicale, la Dracénie connaît une crise importante de l'offre de soins qui s'est exacerbée à l'été 2021, au sortir de deux années de pandémie et d'un été particulièrement éprouvant sur la côte varoise.

En novembre 2021, l'établissement n'a eu d'autre choix que de procéder à la fermeture de l'accueil de ses urgences en période nocturne, préservant ainsi la prise en charge des urgences vitales via le SMUR et les consultations non programmées se réorientant alors vers d'autres établissements, en particulier le CHI de Fréjus Saint Raphaël.

En 2022, le secteur d'hospitalisations sans consentement en psychiatrie a fermé, impliquant d'organiser la réorientation des patients vers l'établissement de recours du département : le CHS de Pierrefeu.

D'autres activités sont attractives, en particulier en obstétrique (maternité 2A) et en gynécologie. Une UAPED a par ailleurs été créée en 2022 grâce au dynamisme des équipes.

La gouvernance institutionnelle du CHD est engagée dans la voie des partenariats territoriaux. Le PCME de l'établissement est d'ailleurs le PCMG du GHT.

## II. – Description du poste

Le poste consiste principalement à accompagner les équipes dans les réorganisations nécessaires du fait de la démographie médicale déclinante.

L'établissement prévoit de développer les partenariats avec l'ensemble des acteurs du territoire de proximité (Dracénie), de l'est varois (CHI Fréjus St Raphaël), du département (GHT) et de la région (établissements niçois de recours).

Ainsi plusieurs coopérations ont été initiées qu'il convient désormais de consolider, dont parmi les plus importantes on trouve :

- un projet de groupement avec les radiologues libéraux du territoire Var Est pour doter la Dracénie d'une seconde IRM ;
- un projet de création d'un centre de consultations non programmées avec la médecine de ville en soutien mutuel avec les urgences du CHD ;
- un DAC venant de se constituer et restant à développer ;
- un projet de maison sport santé porté avec le soutien de la commune ;
- la création d'une UAPED en coopération étroite avec le tribunal judiciaire et les forces de l'ordre ;
- un projet de recomposition de l'offre de soins critiques dans le Var Est ;
- un partenariat avec le CLCC Antoine Lacassagne.

D'autres projets sont encore à développer comme la recomposition du plateau technique de biologie et celui de la pharmacie ou la réorganisation de la fonction restauration.

## 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 :

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

Expérience de conduite et pilotage d'un établissement de santé public de taille similaire, confronté à une démographie médicale très fragile.

En mesure, dans ce contexte, de poursuivre la politique d'ancrage et d'ouverture sur le territoire du Var Est et du GHT en confortant son positionnement.

Il devra également promouvoir un dialogue social constructif et poursuivre l'élaboration du projet d'établissement et du projet immobilier dans la perspective du Ségur investissement.

Le dialogue avec les équipes médico-administratives devra être poursuivi et renforcé.

## ANNEXE II

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE BREST, CENTRES HOSPITALIERS DE LANDERNEAU, LESNEVEN, SAINT-RENAN, CROZON ET EHPAD DE TRÉBRIVAN (FINISTÈRE)

### Directeur ou directrice général(e) adjoint(e)

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

Le Centre hospitalier universitaire de Brest remplit une triple mission de soins, d'enseignement et de recherche. Il organise sur son territoire (pour une population de 1,2 million d'habitants) une offre de soins de proximité et de recours pour la prise en charge des patients nécessitant la mise en œuvre de compétences et de techniques spécifiques.

Premier opérateur de santé de Bretagne Occidentale, le CHU de Brest déploie ses activités sur 7 sites géographiques distants (hôpital Morvan, hôpital de la Cavale Blanche, hôpital de Carhaix, hôpital de Bohars, centre René Fortin, centre de SSR de Guilers, résidence Delcourt-Ponchelet). Il couvre l'ensemble des modes de prise en charge (court séjour en MCO, Psychiatrie, SSR, EHPAD, USLD) avec des capacités de prise en charge de 2 493 lits et places.

Le CHU de Brest est à la fois un hôpital universitaire à vocation régionale, un centre de recherche et une école de formation. L'Université de Bretagne Occidentale et le CHU de Brest portent une UFR de médecine et une UFR d'odontologie. Le CHU de Brest dispose également de 8 écoles de formation : une école d'infirmières (IFSI), une école aides-soignants (IFAS) à Brest, une école d'aides-soignants à Carhaix, une école d'infirmières de bloc opératoire, une école d'infirmières anesthésistes, une école des cadres, une école de sage-femmes, une école de masseurs-kinésithérapeutes et tout récemment une école de psychomotriciens.

Le CHU de Brest mène une politique active de partenariats avec les autres établissements de santé du territoire, permettant aux patients de bénéficier d'un véritable parcours de soins :

- sur le Pays de Brest :
  - sa directrice générale est directrice des 4 centres hospitaliers situés sur le Pays de Brest (Crozon, Landerneau, Lesneven, Saint-Renan) ;
  - le CHU de Brest collabore avec les cliniques Pasteur, Grand Large et Keraudren notamment en matière de radiothérapie ;
- sur le Pays Centre Ouest Bretagne :
  - le site hospitalier carhaisien du CHU de Brest déploie une offre de proximité en médecine, chirurgie et obstétrique, SSR, soins de longue durée, EHPAD, SSIAD, CLIC... ;
  - sa directrice déléguée est directrice d'un EHPAD situé sur le Pays COB (EHPAD de Trébrivan).

Par ces partenariats, le CHU de Brest contribue, notamment, à la médicalisation de l'ensemble du territoire ouest-breton : 21 % de ses praticiens exercent en temps partagé dans un autre établissement.

Le CHU de Brest s'engage également auprès des professionnels libéraux dans le cadre du projet SAS, de la mise en place des CPTS. Il a souhaité rendre plus fluides les relations avec la médecine de ville notamment dans le cadre d'un GCS ville-hôpital. Différents outils ergonomiques ont été récemment mis en place comme la messagerie sécurisée pour faciliter la transmission d'informations médicales ou la diffusion d'un annuaire destiné aux professionnels libéraux.

Enfin, le CHU de Brest entend développer ses actions en matière de prévention et de promotion de la santé. A ce titre, il est signataire du contrat local de santé du Pays de Brest (population couverte : 420 000 habitants) et partenaire fondateur avec l'Université de Bretagne Occidentale de l'Université citoyenne de prévention en santé de Bretagne Occidentale.

### **Projet des Etablissements 2022-2026**

Au terme d'une démarche participative de grande ampleur, le CHU de Brest et les établissements de la direction commune se sont dotés fin 2021 d'un projet des établissements qui porte les ambitions de ses communautés hospitalières et fixe un cadre aux actions à entreprendre pour les années 2022-2026. La démarche a associé largement les professionnels des cinq établissements ainsi que les établissements du GHT et a permis d'arrêter les trois ambitions stratégiques de notre groupe d'établissements :

- s'affirmer comme groupe territorial de référence, l'excellence au cœur de nos pratiques ;
- simplifier, fluidifier, s'ouvrir pour les patients, pour nos partenaires ;
- transformer et se transformer pour construire un hôpital agile, innovant et responsable.

Le CHU de Brest et ses établissements entendent décliner ces trois ambitions en tant que centre hospitalier universitaire de recours comme en tant qu'ensemble d'établissements de proximité. Ils relèvent les défis de la modernisation des prises en charges en renforçant les coopérations par la dynamique d'équipes médico-soignantes territoriales, en partageant les mêmes outils numériques, les bonnes pratiques, les innovations dans une recherche commune d'excellence dans le soin, la recherche et l'enseignement des futurs professionnels de santé, pour lesquels nos établissements souhaitent être toujours plus attractifs.

### **Coopérations et déploiement territorial : Groupement hospitalier de Territoire de Bretagne Occidentale**

Le CHU de Brest est établissement support du Groupement hospitalier de Territoire de Bretagne Occidentale, qui compte sept membres parties, un membre associé et cinq partenaires.

La mise en œuvre d'un projet médical partagé du Groupement a fait l'objet d'une première déclinaison dans les CPOM des établissements membres et partenaires du GHT et dans un contrat hospitalier de territoire signé par les membres parties et l'ARS Bretagne en janvier 2020.

Une démarche de construction d'un nouveau projet médico-soignant partagé (PMSP) est actuellement en cours. Après une phase diagnostique qui s'est largement appuyée sur la démarche du projet des établissements en direction commune, un séminaire de cadrage a eu lieu en septembre 2022 afin de lancer les travaux de 18 filières prioritaires de prise en charge.

La démarche se concrétisera par la validation d'un nouveau Projet Médico-Soignant Partagé à l'été 2023 ainsi qu'un nouveau Contrat hospitalier de territoire à discuter au second semestre 2023 pour signature début 2024.

## Modernisation des infrastructures

Le CHU de Brest est engagé dans un programme de modernisation de ses infrastructures de grande ampleur. Un schéma directeur MCO ainsi qu'un schéma directeur médico-social ont été définis. Les différentes opérations concernées figurent dans le tableau suivant et bénéficient de financements (engagements antérieurs, opérations COPERMO, opérations Ségur investissement).

### II. – Description du poste

#### MISSIONS PRINCIPALES DU (DE LA) DGA

- en lien étroit avec la directrice générale, le (la) directeur(trice) général(e) adjoint(e) est chargé d'assurer la coordination des travaux de l'équipe de direction. Il (elle) est amené à représenter la directrice générale dans la vie courante de l'établissement. Il (elle) assure en coordination avec la directrice générale le portage des dossiers stratégiques du CHU de Brest. Il (elle) participe, sous l'autorité de la directrice générale, à la définition de la ligne stratégique du CHU.

Le (la) DGA :

- anime et coordonne les travaux de l'équipe de direction sous l'autorité de la directrice générale ;
- dirige les services dans son périmètre et par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue les plans d'actions dont il a la charge ;
- assure la continuité de la direction générale ;
- participe à la définition des orientations stratégiques du CHU et des différents projets parties au projet d'établissement ;
- met en œuvre des politiques préalablement définies dans sa sphère de délégation ;
- impulse et coordonne des projets stratégiques et transversaux, mobilise et optimise les ressources humaines et l'ensemble des moyens d'actions nécessaire à leur avancement ;
- assure la coordination et le suivi des projets architecturaux sur la Cavale Blanche, Bohars, Morvan etc. ;
- assure le suivi et coordination des instances : ordres du jour, notes de présentation en lien avec le secrétariat général ;
- coordonne les réunions de communication avec la communauté hospitalière et l'encadrement ;
- assure le suivi des instances de dialogue social (CTE et CHSCT) en coordination avec la directrice générale et la DRH ;
- assure le suivi des affaires générales et juridiques ;
- assure le suivi des marchés (équipements, travaux SI...) ;
- gestion de situations de tensions ou de crises ;
- préside la commission logistique du CHU ;
- prépare et suit les conférences stratégiques de pôle ;
- met en œuvre le plan d'action sur la transition énergétique du CHU.

#### MISSIONS SPÉCIFIQUES DU (DE LA) DGA

Préparation et suivi de la certification HAS :

- Pilotage stratégique :
  - co-concevoir et mettre en œuvre le projet des établissements ;
  - concevoir et proposer des organisations innovantes capables de répondre aux contraintes ;
  - identifier et mettre en œuvre les nouveaux axes de développement d'activité ;
  - suivre les axes du programme d'assurance qualité/ GDR et de modernisation du SI ;
  - développer la responsabilité sociétale du CHU dans toutes ses dimensions.
- Pilotage administratif, financier :
  - faire des propositions et effectuer le reporting auprès du conseil de surveillance et de l'ARS ;
  - assurer le pilotage administratif de l'établissement : autorité hiérarchique, représentation de l'établissement dans les actes de justice...
  - piloter les autorisations de l'établissement et construire les dossiers d'autorisation ;
  - coordonner la réponse aux appels à projets.
- Management et gestion des ressources humaines :
  - participer aux recrutements clés, en particulier équipe de direction et encadrement supérieur ;
  - coordonner l'activité de l'équipe de direction (incluant les directions communes) ;
  - impulser des synergies entre les équipes médicales, soignantes et administratives ;
  - gérer les relations sociales, veiller à la qualité du dialogue social ;
  - préparer et animer les réunions de différentes instances/groupes projets ;
  - piloter les sujets managériaux.

- Représentation et promotion :
  - assurer la représentation de l'établissement auprès des partenaires, des autorités, des organismes de contrôle et des financeurs ;
  - initier, développer et entretenir des partenariats et coopérations avec d'autres établissements et les professionnels de santé libéraux ;
  - préparer et participer aux réunions avec les autorités (ARS, préfecture, ministères...).
- Gestion opérationnelle :
  - piloter et coordonner les situations de crise ;
  - définir la gouvernance des projets et conduire des projets stratégiques en interaction étroite les directions fonctionnelles de pôle, chef de pôle et cadre supérieur de pôle ;
  - préparer les équipes concernées, avec l'équipe de direction, aux évolutions ou changements ;
  - animer des réunions de concertation ou de négociation, le cas échéant, avec le président de la Commission médicale de l'établissement, CME et le Coordonnateur général des soins (CGS) ;
  - arbitrer en tant que recours en cas de conflits ou de crises liés à des projets et, de manière plus générale :
    - garantir la sécurité des soins, des patients, du personnel et des locaux ;
    - veiller au bon fonctionnement de l'établissement ;
    - veiller à l'entretien et au renouvellement du patrimoine immobilier ;
    - veiller à la bonne organisation des services.

### 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.

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

Parcours professionnel : le poste nécessite à la fois des aptitudes en management et en conduite de projet. Le parcours professionnel doit pouvoir comprendre des expériences sur diverses directions fonctionnelles (RH/coordination de projets d'investissements/affaires générales et juridiques/services économiques et logistiques).

Il est attendu des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités et de la loyauté ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique et opérationnel lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement ;
- une personnalité expérimentée, réfléchie, faisant preuve d'initiatives et de reporting, volontaire, et sachant être politique, discret, attentif à la qualité du dialogue social avec les instances représentatives des personnels pour faire accepter les choix concrets et opérationnels dans le respect des contraintes financières, et réglementaires ;
- avoir un esprit d'équipe ;
- avoir un sens de la discrétion.

Connaissances particulières requises/prévues : les enjeux liés à ce poste nécessitent un profil expérimenté sur des fonctions diverses. La capacité à pouvoir mobiliser les équipes autour de projets majeurs ou de situations de crises est attendue. Enfin, des compétences particulières en ressources humaines, conduite de projets architecturaux d'envergure sont attendues (présidence du CHSCT, climat social, mise en service de nouveaux bâtiments nécessitant une implication régulière de la direction générale).

Qualités professionnelles requises/prévues : le directeur général adjoint doit pouvoir travailler en parfaite collaboration et confiance avec la directrice générale. Il possède des aptitudes à la coordination d'équipes importantes. Des qualités d'écoute et de négociation sont également attendues. Enfin, le profil du poste justifie des qualités managériales importantes.

Contraintes particulières : participation à tour de rôle à la continuité de la fonction de direction générale en semaine, week-end et vacances.